

Der deutsche Nonprofit Sektor im gesellschaftlichen Wandel: zu ausgewählten Ergebnissen der deutschen Teilstudie des international vergleichenden Johns Hopkins Projektes

Zimmer, Annette (Ed.); Priller, Eckhard (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zimmer, A., & Priller, E. (Hrsg.). (2000). *Der deutsche Nonprofit Sektor im gesellschaftlichen Wandel: zu ausgewählten Ergebnissen der deutschen Teilstudie des international vergleichenden Johns Hopkins Projektes* (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, 3). Münster: Universität Münster, FB Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, Institut für Politikwissenschaft Civil-Society-Network. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-349850>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



ARBEITSSTELLE AKTIVE BÜRGERSCHAFT
INSTITUT FÜR POLITIKWISSENSCHAFT
WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER

Annette Zimmer/Priller, Eckhard (Hrsg.):

Der deutsche Nonprofit-Sektor im gesellschaftlichen Wandel.

Zu ausgewählten Ergebnissen der deutschen
Teilstudie des international vergleichenden
Johns Hopkins Projektes

Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor - Nr. 3
Münster 2000

ARBEITSSTELLE

AKTIVE BÜRGERSCHAFT

AN DER WESTFÄLISCHEN WILHELMS – UNIVERSITÄT MÜNSTER

Die Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist eine Gemeinschaftsinitiative der Universität und des von genossenschaftlichen Organisationen getragenen Vereins Aktive Bürgerschaft e.V. mit Sitz in Münster.

Im Zuge der breiten nationalen und internationalen Diskussion und Forschung über den Dritten Sektor wird es zunehmend interessant, bürgerschaftliches Engagement in neuen Formen zu fördern. Aufgabe und Zielsetzung der Arbeitsstelle ist die Erforschung bürgerschaftlichen Engagements und gemeinnütziger Organisationen sowie der Transfer von Forschungsergebnissen an interessierte BürgerInnen – dies leistet die Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft durch verschiedene Veranstaltungen und Publikationen.

Die Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft an der Universität Münster bietet mit wechselnden Schwerpunktthemen halbjährlich Tagungen an, die ein offenes Forum für neue Ideen und Initiativen darstellen.

Jährlich wird von der Arbeitsstelle der Wissenschaftspreis „Aktive Bürgerschaft“ ausgelobt. Ausgezeichnet werden hervorragende Dissertationen und Habilitationen der Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, die sich thematisch mit dem Engagement von Einzelnen, Initiativen oder Organisationen im Dienst der Demokratie und/oder des Gemeinwohls beschäftigen. Der Preis ist mit 2.000 DM dotiert; weiterhin wird die prämierte Arbeit in der Schriftenreihe „Bürgerschaftliches Engagement und Nonprofit-Sektor“ beim Verlag Leske+Budrich veröffentlicht. Die aktuellen Ausschreibungsmodalitäten können jederzeit unter <http://www.uni-muenster.de/Politikwissenschaft> abgerufen werden.

Die Beiträge und Ergebnisse der Tagungen sowie die Arbeiten der Preisträger werden vom Verlag Leske+Budrich in der bereits genannten Schriftenreihe veröffentlicht. Neben den Tagungsbänden erscheint regelmäßig die working paper – Reihe „Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor“, die die Ergebnisse der Arbeitsstelle dokumentiert.

Inhalt

Annette Zimmer

Einleitung.....	3
------------------------	----------

Klaudia Sauer

Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen – Ergebnisse einer Organisationsbefragung	15
--	-----------

Jana Rückert-John

Arbeitszeitflexibilisierung in Nonprofit-Organisationen	31
--	-----------

Nicole Schneider

Die Vertretung von Fraueninteressen – Ein Sonderfall unter den Nonprofit-Organisationen?	53
---	-----------

André Zimmermann

Nonprofit-Organisationen im Wohlfahrtsmix – Konfliktlinien, Trends und Perspektiven in Münster	65
---	-----------

Sigrid Glowka

Kein Bedarf an Konkurrenz – Zusammenarbeit zwischen Nonprofit-Organisationen und Kommune in Jena	73
---	-----------

Georg Albers

Nonprofit-Organisationen und Zivilgesellschaft	85
---	-----------

Annette Zimmer

Einleitung

1. Zunehmendes Interesse am Dritten oder Nonprofit-Sektor

Aktuell lässt sich in Wissenschaft und Politik ein zunehmendes Interesse am Dritten oder Nonprofit-Sektor feststellen. Zu diesem Sektor zählt ein weites Spektrum von Organisationen, das in Deutschland von den Wohlfahrtsverbänden über freizeitorientierte Sport- und Hobbyvereine bis hin zu den Initiativen und Projekten im Umweltbereich reicht (vgl. Seibel 1992). Als Begründung für das gestiegene Interesse am Dritten Sektor wird vorrangig angeführt, dass sich die Innovationspotentiale von Staat und Markt erschöpft haben. Gleichzeitig befindet sich der Dritte Sektor international auf Wachstumskurs. In der Tat scheint sich weltweit eine „associational revolution“ (Salamon 1994) zu vollziehen, wobei die Organisationen des Dritten Sektors sowohl an Größe als auch an Bedeutung kontinuierlich zunehmen.

Insofern ist es nicht verwunderlich, dass dem Sektor im aktuellen Modernisierungsdiskurs ein zentraler Stellenwert eingeräumt wird. Dritte-Sektor-Organisationen wird eine große Bedeutung im Rahmen der Reform des Wohlfahrtsstaates (Evers/Olk 1996; Dettling 1995) sowie auch der öffentlichen Verwaltung unter dem Leitbild des New Public Management eingeräumt (Zimmer 1996); mit ihnen werden neue Wege der Weiterentwicklung und Vertiefung der Demokratie vor Ort wie auch in weltweitem Maßstab in Verbindung gebracht (Giddens 1999: 95-103), und nicht zuletzt wird Nonprofit-Organisationen auch eine wichtige Rolle bei der Reform der Arbeitsgesellschaft zugewiesen (Beck 2000).

Trotz dieses prominenten Stellenwerts in der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion ist bisher noch recht wenig über den Sektor bekannt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Sektor in vielen Ländern, wie auch in Deutschland, bisher von der amtlichen Statistik nicht erfasst wird. Auch konnte sich bisher gerade in den europäischen Ländern kein „Sektorbewusstsein“ entwickeln, da die Gesamtheit der Organisationen nicht als eigenständiger Bereich wahrgenommen wird, sondern Dritte Sektor- oder Nonprofit-Organisationen meist mit bestimmten gesellschaftlichen Tätigkeitsfeldern, wie etwa mit dem Sport oder der Kultur, in Verbindung gebracht

werden. Zudem ist es in Deutschland ähnlich wie in anderen europäischen Ländern schwierig, eine klare Trennung zwischen Drittem und öffentlichem Sektor vorzunehmen, da vor allem bei der Erstellung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen Nonprofit-Organisationen nicht nur eng mit staatlichen Instanzen zusammenarbeiten, sondern auch weitgehend durch öffentliche Mittel finanziert werden.

2. Das Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Als ein „Meilenstein“ in der empirischen Erfassung des Dritten oder Nonprofit-Sektors ist das Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (vgl. Salamon/Anheier 1994) zu betrachten, das, koordiniert von der gleichnamigen Universität in Baltimore (USA), seit 1990 unter Leitung von Lester M. Salamon und Helmut K. Anheier durchgeführt wird. Das Projekt dient der Zielsetzung, weltweit einen wesentlichen Beitrag zur Sichtbarmachung des Dritten Sektors vor allem in quantitativer Hinsicht zu leisten, womit die Diskussion über die Chancen und Potentiale des Sektors auf eine gesicherte empirische Grundlage gestellt werden soll.

Im Rahmen des Johns Hopkins Projektes wird der Dritte Sektor in ausgewählten Ländern sowohl quantitativ in seiner ökonomischen Struktur erfasst als auch qualitativ in seinen historischen, gesellschaftlichen und politischen Dimensionen analysiert. Waren in der ersten Projektphase (1990–1995) sieben Industrie- sowie fünf Entwicklungsländer am Johns Hopkins Projekt beteiligt, so konnte in der zweiten Phase der Kreis der Länder auf mehr als 20 Projektteilnehmer erheblich erweitert werden (Salamon/Anheier 1994; 1998).

Deutschland zählt zu den Ländern, die von Anfang an am Johns Hopkins Projekt beteiligt waren. Die deutsche Teilstudie wurde in der ersten Projektphase von Wolfgang Seibel (Universität Konstanz) und Helmut K. Anheier (London School of Economics) geleitet (vgl. Anheier u.a. 1997b). In der zweiten Projektphase ist die deutsche Teilstudie unter Federführung von Eckhard Priller und Annette Zimmer am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung sowie am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster angesiedelt (vgl. Priller u.a. 1999; Zimmer/Priller 1999; Priller/Zimmer 2001a). Die Arbeiten zur deutschen Teilstudie des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project wurde in der zweiten Phase von privaten Stiftungen maßgeblich unterstützt. Die Projektleitung richtet ihren Dank an die Körber-Stiftung für die Förderung der repräsentativen Untersuchung zum ehrenamtlichen Engagement und Spendenverhalten der deutschen Bevölkerung. Dank der Unterstützung der Hans-Böckler Stiftung war es möglich, die Organisations-

befragung sowie die lokalen Fallstudien in Jena und Münster durchzuführen. Mit Hilfe der Förderung der Alexander-von-Humboldt Stiftung wurde die deutsche Teilstudie in den internationalen Kontext eingebunden. Mit Unterstützung des Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft wurde im Frühjahr 1999 die Konferenz „Der Dritte Sektor im gesellschaftlichen Wandel – Ergebnisse, Probleme und Perspektiven des international vergleichenden Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project“ im Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB) realisiert.

Die Beiträge des vorliegenden Bandes sind im Rahmen der deutschen Teilstudie des Johns Hopkins Projektes entstanden. Sie basieren maßgeblich auf Vorträgen der Berliner Tagung,¹ auf der im Frühjahr 1999 die Ergebnisse der zweiten Projektphase (1995-1999) der deutschen Teilstudie erstmals der allgemeinen Öffentlichkeit vorgestellt wurden (vgl. Priller/Zimmer 2001). Die große Resonanz auf diese Tagung veranlasste die Projektleitung, ausgewählte Ergebnisse von Teilerhebungen, die nur im Rahmen der deutschen Teilstudie durchgeführt wurden, im vorliegenden Band zusammenzufassen. Bevor auf die Beiträge im Einzelnen eingegangen wird, soll im Folgenden ein knapper Überblick über die Methodik des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project gegeben sowie speziell auf die Anlage der deutschen Teilstudie eingegangen werden.

3. Zur Methodik des Projektes

Das Johns Hopkins Projekt zeichnet sich durch eine gemeinsame Vorgehensweise aller Projektländer aus. Insofern wird im Rahmen des Projektes mit einer einheitlichen Definition der Nonprofit-Organisation gearbeitet, die vorrangig an operativen Kriterien ausgerichtet ist (Salamon/Anheier 1992a; 1992b). Danach sind zum Nonprofit-Sektor alle diejenigen Organisationen zu rechnen, die formell strukturiert, organisatorisch unabhängig vom Staat und nicht gewinnorientiert sind, eigenständig verwaltet werden sowie keine Zwangsverbände darstellen (Anheier u.a. 1997a: 15).

Tab. 1: Kriterienkatalog für Nonprofit-Organisationen

	Nonprofit-Organisationen sind	
¹ Bei ei zic	<ul style="list-style-type: none"> • formell strukturiert • organisatorisch unabhängig vom Staat • nicht gewinnorientiert • eigenständig verwaltet • keine Zwangsverbände • zu einem gewissen Grad von freiwilligen Leistungen getragen. 	aus Zeitgründen ver-

Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Nonprofit-Organisationen verfügen somit über eine eigenständige Rechtsform. Hier reicht das Spektrum in Deutschland vom eingetragenen Verein über die private Stiftung bis hin zur gemeinnützigen GmbH und gemeinnützigen Genossenschaft. In der deutschen amtlichen Statistik findet sich ein großer Teil dieser Organisationen unter der Sammelkategorie „Organisationen ohne Erwerbszweck“. Nonprofit-Organisationen sind organisatorisch unabhängig vom Staat. Dies bezieht sich vor allem auf die Eigenständigkeit ihrer Verwaltung und die Unabhängigkeit ihrer Leitungsgremien. Hier besteht ein erheblicher Unterschied zu den sog. Quangos, wobei es sich um Organisationen handelt, die aus einer Behörde herausgewachsen sind, deren interne Geschäftsabläufe aber noch wesentlich von dort mitbestimmt werden. Des Weiteren unterliegen Nonprofit-Organisationen dem „nonprofit constraint“. Damit sind sie im ökonomischen Sinn nicht gewinnorientiert tätig, sondern müssen ihre Gewinne in die Organisation reinvestieren. Ferner kann man zur Mitgliedschaft oder zum Mitmachen in einer Nonprofit-Organisation nicht gezwungen werden. Nonprofits sind daher keine Zwangsverbände. Hierdurch unterscheiden sie sich von Kammern und Innungen. Schließlich werden Nonprofit-Organisationen zu einem gewissen Grad von freiwilligen Beiträgen und Zuwendungen getragen, wozu ganz wesentlich auch ehrenamtliches Engagement und freiwillige Mitarbeit zu rechnen sind (zur Definition vgl. Seibel 1992; Anheier u.a. 1997a: 16f).

Diese für den internationalen Vergleich entwickelte Definition schließt die Bereiche der privaten Haushalte und staatlichen Dienstleister² bewusst aus. Eine Einbeziehung öffentlicher Träger, wie man sie unter Hinweis auf die Nicht-Gewinnorientierung in anderen Ansätzen findet, würde die Autonomie des Nonprofit-Sektors jedoch nur unzureichend berücksichtigen. Bezogen auf die deutsche Situation, wurden daher die folgenden Institutionen, Einrichtungen und Organisationen in die Untersuchung eingeschlossen:

² z.B. Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen oder Kultureinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft.

- Vereine,
- Stiftungen,
- Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege,
- Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen in freier Trägerschaft,
- gemeinnützige GmbHs und ähnliche Gesellschaftsformen,
- Wirtschafts- und Berufsverbände,
- Gewerkschaften,
- Verbraucherorganisationen,
- Selbsthilfegruppen,
- Bürgerinitiativen,
- Umweltschutzgruppen,
- staatsbürgerliche Vereinigungen (vgl. Anheier u.a. 1997a: 15f).³

Die quantitative Erfassung des Sektors auf Länderebene wurde im Rahmen des Projektes anhand von Tätigkeitsbereichen vorgenommen. Da hier auf kein bestehendes Klassifikationssystem zurückgegriffen werden konnte, wurde den Erhebungen die im Rahmen des Projektes entwickelte *International Classification of Nonprofit Organizations* (ICNPO) als eigenständige Taxonomie der Tätigkeitsbereiche von Nonprofit-Organisationen zugrundegelegt (Salamon/Anheier 1992b). Danach wird das vielfältige Tätigkeitsprofil der Nonprofit-Organisationen in die folgenden Einzelbereiche differenziert:

³ Nicht in die Untersuchung der deutschen Teilstudie miteinbezogen wurden die folgenden Organisationen: erwerbswirtschaftliche Unternehmen, öffentliche Unternehmen und Anstalten, Regiebetriebe der öffentlichen Hand, Produktions- und Verbrauchergenossenschaften, Organisationsformen auf Gegenseitigkeit (z.B. Versicherungen), Politische Parteien, Glaubensgemeinschaften.

- Kultur und Erholung
- Bildung und Forschung
- Gesundheitswesen
- Soziale Dienste
- Umwelt- und Naturschutz
- Wohnungswesen und Beschäftigung (lokale Wirtschaftsentwicklung)
- Vertretung von Bürger- und Verbraucherinteressen
- Stiftungen sowie Spendenwesen und ehrenamtliche Arbeit
- Internationale Aktivitäten
- Wirtschafts- und Berufsverbände, Gewerkschaften
- Sonstiges.

Schließlich ist auf die Vorgehensweise bei der Datenermittlung im Rahmen des Projektes einzugehen. Hierbei wurde soweit wie möglich auf vorhandenes Material zurückgegriffen, das im Hinblick auf die ICNPO einer sekundärstatistischen Analyse unterzogen wurde. Für das deutsche Teilprojekt (Phase II) wurde auf folgende Datenquellen rekurriert:

Tab. 2: Datenquellen der deutschen Teilstudie des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector

Amtliche Statistik (Statistisches Bundesamt):

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (Beschäftigte, Finanzen), verschiedene Spezialstatistiken, Sonderauswertungen

Bundesanstalt für Arbeit:

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen, jeweils am 30. Juni (Gesamtbeschäftigte, Voll-, Teilzeit unter und über 18 Stunden), Sonderauswertungen

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege/Berufsgenossenschaft für Verwaltung: Beschäftigte, Arbeitsstunden, Einkommen, Sonderauswertungen

Statistiken der Wohlfahrtsverbände und anderer Organisationen:

Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit, Differenzierung nach Bereichen

Weitere spezielle Statistiken:

Krankenhausstatistik: Beschäftigte, Finanzen, Leistungen; Statistik des Deutschen Städtetages; Stiftungsdatenbank, Erhebung MAECENATA u.a.

Spezielle eigene Erhebungen im Projekt:

Bevölkerungsbefragung zum Ehrenamt und Spendenverhalten 1996 und 1997 (Stichprobenumfang: 3.000)

Organisationserhebung "Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel" (Rücklauf: 2.240 Fragebögen)

Quelle: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

Wie die Übersicht zeigt, wurde hauptsächlich auf die amtliche Statistik Bezug genommen sowie das statistische Material von Einzelorganisationen, wie etwa den Wohlfahrtsverbänden, zu Rate gezogen. Als eigenständige Primärerhebungen wurden eine repräsentative Befragung zum ehrenamtlichen Engagement und zum Spendenverhalten (Priller/Zimmer 1999), die Organisationserhebung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ sowie zwei lokale Fallstudien (Münster und Jena) zur Untersuchung der Kooperation zwischen dem Nonprofit-Sektor vor Ort und der Kommune im Rahmen der deutschen Teilstudie des Johns Hopkins Projektes durchgeführt (Zimmer/Priller 1999). Die im vorliegenden Band zusammengefassten Beiträge basieren vorrangig auf den Ergebnissen der Organisationsbefragung sowie der lokalen Fallstudien, wobei sie einen Eindruck von dem Facettenreichtum und der Vielfältigkeit der Nonprofit-Organisationen gerade auf der lokalen Ebene vermitteln.

4. Zu den Beiträgen

Ausgewählte Ergebnisse der Organisationsbefragung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ werden in den Beiträgen von Klaudia Sauer, Jana Rückert-John und Nicole Schneider vorgestellt. An der Befragung, die das gesamte Spektrum des Nonprofit-Sektors in Deutschland umfasste, haben insgesamt mehr als 2.000 Organisationen teilgenommen. Eine Reihe der Erhebungsergebnisse der Organisationsbefragung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ wird von Resultaten inzwischen vorliegender Fallstudien (Bode/Graf 1999; Bode 1999) und Befragungen mit kleinerer Stichprobenzahl (Betzelt/Bauer 2000; Bauer/Betzelt 1999) bestätigt. Allerdings zeichnet sich die vorliegende Untersuchung aufgrund ihres umfassende-

ren Ansatzes und ihrer beachtlich größeren Fallzahl (2.240 befragte Nonprofit-Organisationen) durch einen vergleichsweise umfänglicheren Aussagehorizont aus.⁴

Klaudia Sauer wie auch Jana Rückert-John thematisieren in ihren Beiträgen schwerpunktmäßig Nonprofit-Organisationen als Arbeitgeber. Behandelt werden Struktur und Entwicklung der Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen. Das hier vorzufindende breite Spektrum reicht von Vollzeit über Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, ABM bis hin zu stundenweisen Honorartätigkeiten und ist in seiner Vielfalt ein Charakteristikum von Nonprofit-Organisationen. Während Klaudia Sauer in ihrem Beitrag „Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen – Ergebnisse einer Organisationsbefragung“ die unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen bereichsspezifisch analysiert, steht im Zentrum des Beitrags von Jana Rückert-John die Frage der Relevanz der Arbeitszeitflexibilisierung für Nonprofit-Organisationen. Hierbei kommt sie in ihrem Beitrag „Arbeitsflexibilisierung in Nonprofit-Organisationen“ zu dem Ergebnis, dass die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur im Dritten Sektor durchaus im Trend liegt. Auf der Basis der Ergebnisse der Organisationsbefragung ist analog zur Gesamtwirtschaft mit einer deutlichen Zunahme flexiblerer Beschäftigungsformen im Nonprofit-Sektor in Deutschland zu rechnen, wobei der Teilzeitarbeit in Zukunft eine ganz wichtige Bedeutung zukommen wird.

Demgegenüber behandelt Nicole Schneider in ihrem Beitrag „Die Vertretung von Fraueninteressen – Ein Sonderfall unter den Nonprofit-Organisationen?“ auf der Basis der Ergebnisse der Organisationsbefragung eine ganz spezielle und von der Forschung bisher weitgehend vernachlässigte

⁴ Bei der Anlage der Untersuchung wurde, um das breite Spektrum der Nonprofit-Organisationen der Bundesrepublik möglichst differenziert zu erfassen, der Sektor unter Anwendung der International Classification of Nonprofit Organizations (ICNPO) bereichsspezifisch klassifiziert. Mit Hilfe einschlägiger Adressverzeichnisse, wie etwa des Handbuchs des öffentlichen Lebens (Oeckl) oder des Hoppenstedt, sowie dank der Unterstützung der Dach- und Spitzenverbände des deutschen Nonprofit-Sektors, angefangen bei den Wohlfahrtsverbänden über den Sportbund bis hin zum Gewerkschaftsbund, konnten die Adressen der Mitgliederorganisationen auf der Länder- sowie Ortsebene ermittelt werden. Abgesehen von einigen wenigen Bereichen, wie etwa dem Stiftungswesen oder den Organisationen im internationalen Aktivitätsfeld, für die aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl oder aber aufgrund kontinuierlicher Erfassung und Beobachtung Gesamtverzeichnisse aller Organisationen zur Verfügung stehen, wurden pro Bereich die Adressen der lokalen Organisationen jeweils von einem ost- und zwei westdeutschen Landes- bzw. Regionalverbänden berücksichtigt. Auf der Grundlage dieser Informationen wurde eine Adressdatenbank erstellt. Hierbei wurden per Zufallsverfahren nach den verschiedenen Bereichen, und hier wiederum nach den unterschiedlichen Untergliederungen differenziert, jeweils mindestens 130 Organisationen ausgewählt, die im Rahmen der Befragung berücksichtigt wurden. Der eingesetzte umfangreiche Fragebogen berücksichtigte in seinen fünf Bereichen Angaben zur Organisationsstruktur, zu den Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen, zur Finanzierung und Mittelerschließung, zum Personal und zur Beschäftigungssituation der Nonprofit-Organisationen sowie zu deren Problemen und Einschätzungen zur gegenwärtigen und künftigen Situation ihrer Arbeit. Die postalische Befragung wurde zwischen dem 5. Januar und dem 15. Juni 1998 durchgeführt. Insgesamt wurden 8.400 Fragebögen verschickt. Mit 2.240 verwertbaren

Gruppe von Nonprofit-Organisationen. Hierbei kommt sie zu dem Ergebnis, dass Nonprofit-Organisationen, die die Vertretung von Fraueninteressen zu ihrem Hauptarbeitsbereich gemacht haben, sich im Vergleich zu anderen Nonprofits durch eine noch ausgeprägtere Abhängigkeit von staatlichen Zuschüssen bzw. öffentlichen Geldern auszeichnen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Finanzknappheit der öffentlichen Hand sind die Arbeitsverhältnisse in diesen Organisationen als prekäre zu charakterisieren. Für Nonprofit-Organisationen, die Fraueninteressen vertreten, ist es insofern dringend erforderlich, nach alternativen Finanzierungsquellen Ausschau zu halten und auf anderen Märkten als dem öffentlichen Finanzierungsmarkt aktiv zu werden.

Die Beiträge von André Zimmermann „Nonprofit-Organisationen im Wohlfahrtsmix – Konfliktlinien, Trends und Perspektiven in Münster“ und Sigrid Glowka „Kein Bedarf an Konkurrenz – Zusammenarbeit zwischen Nonprofit-Organisationen und Kommune in Jena“ vermitteln in knapper Form einen Überblick über zentrale Ergebnisse der lokalen Fallstudien, die die Zusammenarbeit zwischen Politik, Verwaltung und Nonprofit-Organisationen in ausgewählten Bereichen auf der lokalen Ebene in den beiden Vergleichsstädten untersuchen. Die Ergebnisse der Fallstudien wurden auf der Grundlage von Dokumentenanalysen, wie den Haushaltsberichten der Kommunen und den Unterlagen ausgewählter Nonprofit-Organisationen, sowie mittels Experteninterviews mit Funktionsträgern aus der Verwaltung, Vertretern der politischen Parteien und Mitgliedern der Leitungsebene der Nonprofit-Organisationen in Jena und Münster ermittelt. Der Beitrag von André Zimmermann zeigt, dass gerade in der kostenintensiven Dienstleistungserstellung in den Bereichen Soziales und Gesundheitswesen, wie etwa in der stationären Pflege, die traditionellen Wohlfahrtsverbände in Münster nach wie vor über einen hohen „Marktanteil“ verfügen, während sich in weniger kosten- und damit subventionsintensiven Arbeitsfeldern des Sozial- und Gesundheitsmarktes, wie etwa bei Beratungseinrichtungen, inzwischen eine Reihe neuer Anbieter etabliert haben. Durchgängig lässt sich unter dem Leitmotiv des New Public Management in Münster der Trend zur Einführung von Kontrakten zwischen Kommune und Nonprofit-Organisationen feststellen. Dies hat jedoch bisher nicht dazu geführt, dass klassische klientelistische Strukturen, die durch Lobbying von Seiten der Nonprofit-Organisationen kontinuierlich verstärkt werden, an Bedeutung verloren haben.

Fragebögen konnte eine für diese Erhebungsform akzeptable Rücklaufquote von 28 Prozent erreicht werden (vgl. Priller/Zimmer 2000).

Auch Sigrid Glowka kommt in ihrem gut dokumentierten Beitrag zu dem Ergebnis, dass die Zusammenarbeit zwischen Nonprofit-Organisationen und Kommune auf keinem Fall ausschließlich den Gesetzen des Marktes unterliegt und damit ganz auf Konkurrenz und Wettbewerb abgestellt ist. In Jena ist das Verhältnis zwischen Nonprofit-Organisationen und Kommune vorrangig auf Kooperation ausgerichtet. Im Unterschied zu Münster spiegelt dies jedoch nicht gewachsene Traditionen und die gesellschaftlich gut abgesicherte Position der Nonprofit-Organisationen auf der lokalen Ebene wieder, vielmehr pflegen Rat und Verwaltung zur Nonprofit-Community in Jena ein als fürsorglich-patriarchalisch zu charakterisierendes Verhältnis. Eine ganze Reihe der in Jena aktiven Nonprofit-Organisationen in den Bereichen Soziales und Gesundheit sind mit aktiver Unterstützung der Verwaltung oder sogar direkt aus dieser heraus entstanden. Gemäß dem Auftrag des Einigungsvertrags betrachteten und betrachten Verwaltung und Politik es in Jena als ihre Aufgabe und Pflicht, Trägerpluralität in den genannten Bereichen zu etablieren und zu garantieren. Vor dem Hintergrund der knappen Kassen führt dies zunehmend dazu, dass Politik und Verwaltung versuchen, die Existenz der inzwischen etablierten Nonprofit-Organisation auf Dauer zu sichern, wodurch die Chancenstruktur für neue Organisationen, auf öffentliche Mittel zu rekurrieren, um sich am Markt zu etablieren, erheblich eingeschränkt wird.

Der letzte Beitrag des vorliegenden Bandes beschäftigt sich mit einer Thematik, die in der aktuellen Diskussion über die Bedeutung des Dritten Sektors zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. Anheier/Priller/Zimmer 2000). Georg Albers analysiert anhand von drei ausgewählten Fallbeispielen, nämlich eines Arbeitslosenprojektes der AWO, eines soziokulturellen Zentrums und einer Tafel, den Nexus zwischen „Nonprofit-Organisationen und Zivilgesellschaft“. Hierbei kommt er zu dem Ergebnis, dass Nonprofit-Organisationen zweifellos als wichtige zivilgesellschaftliche Akteure zu charakterisieren sind. Allerdings darf man die Erwartungen an die zivilgesellschaftlichen Leistungen der Nonprofit-Organisationen nicht zu hoch stecken. Vorrangig sind sie auf der lokalen Ebene, wie anhand der Fallbeispiele klar gezeigt wird, als Dienstleister tätig. Aber die untersuchten Organisationen sind jeweils nicht nur Dienstleister, sondern aufgrund ihrer spezifischen normativen Grundhaltung und ihrer politisch-weltanschaulichen Orientierung stets auch als zivilgesellschaftliche Akteure tätig, die wesentlich zur Realisation von neuen Ideen und innovativen Konzepten beitragen.

Literatur

- Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (1997a): Einführung. In: Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hrsg.): Der Dritte Sektor in Deutschland, Berlin, S. 13-25.
- Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hrsg.) (1997b): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen im gesellschaftlichen Wandel zwischen Markt und Staat, Berlin.
- Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (2000): Zur zivilgesellschaftlichen Dimension des Dritten Sektors. In: Klingemann, Hans-Dieter/Neidhardt, Friedhelm (Hrsg.): Die Zukunft der Demokratie. Herausforderungen im Zeitalter der Globalisierung, WZB-Jahrbuch 2000, Berlin, S. 71-98.
- Bauer, Rudolph/ Betzelt, Sigrid (1999): Erwerbsarbeit im „Dritten Sektor“: Wachstum oder Stagnation? Bericht zum Forschungsstand über das Beschäftigungspotential und die Zukunft der Arbeit in gemeinnützigen Organisationen der Bundesrepublik. In: Zeitschrift für Sozialreform, 45. Jg., S. 303-319.
- Beck, Ulrich (Hrsg.) (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt.
- Betzelt, Sigrid/Bauer, Rudolph (2000): Nonprofit-Organisationen als Arbeitgeber, Opladen.
- Bode, Ingo (1999): Von bewegt bis flexibel – Zur Entwicklung von Arbeitsverhältnissen im Dritten Sektor. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 11/12, S. 920-939.
- Bode, Ingo/Graf, Achim (1999): Arbeiten für gute Zwecke. Organisation und Beschäftigung im Dritten Sektor (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, Nr. 4/1999), Duisburg.
- Dettling, Warnfried (1995): Politik und Lebenswelt, Gütersloh.
- Evers, Adalbert/Olk, Thomas (1996): Wohlfahrtspluralismus – analytische und normativ-politische Dimensionen eines Leitbegriffs. In: Evers, Adalbert/Olk, Thomas (Hrsg.): Wohlfahrtspluralismus, Opladen, S. 9-60.
- Giddens, Anthony (1999): Der Dritte Weg, Frankfurt.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (1999): Ende der Mitgliederorganisationen? In: Witt, Dieter/Blümle, Ernst-Bernd/Schauer, Reinbert/Anheier, Helmut K. (Hrsg.): Ehrenamt und Modernisierungsdruck in Nonprofit-Organisationen, Wiesbaden, S. 127-147.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette/Anheier, Helmut K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B9/99, S. 12-21.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (2000): Arbeitsmarkt und Dritter Sektor in Deutschland – Zu den Ergebnissen des internationalen Vergleichs und einer bundesweiten Organisationsbefragung. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Bd. 23, Heft 3, S. 304-320.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (2001a): Der Dritte Sektor in Deutschland: Wachstum und Wandel. In: Gegenwartskunde (i.E.).
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (Hrsg.) (2001b): Der Dritte Sektor international: Weniger Staat – mehr Markt?, Berlin (i.E.).
- Salamon, Lester M. (1994): The Rise of the Nonprofit-Sector. In: Foreign Affairs, Band 74, No. 3, S. 109-122.

- Salamon, Lester M./Anheier, Helmut K. (1994): The Emerging Sector. An Overview, Baltimore.
- Salamon, Lester M./Anheier, Helmut K. (1998): The Emerging Sector Revisited. A Summary, Baltimore.
- Salamon, Lester M./Anheier, Helmut K. (1992a): In search of the nonprofit sector. I: The question of definitions. In: *Voluntas*, Vol. 3, No. 2, S. 125-51.
- Salamon, Lester M./Anheier, Helmut K. (1992b): In search of the nonprofit sector. I: The question of definitions. In: *Voluntas*, Vol. 3, No. 3, S. 267-309.
- Seibel, Wolfgang (1992): Dritter Sektor. In: Bauer, Rudolph (Hrsg.): *Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens*, München, S. 455-460.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard (1999): *Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Abschlußbericht des Projektes „Arbeitsplatzressourcen im Nonprofit-Sektor“*, Münster (Maschinenschrift).

Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen – Ergebnisse einer Organisationsbefragung

1. Ziel und Durchführung der Untersuchung

Im Zentrum dieses Beitrags stehen Fragen nach der Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsentwicklung in Nonprofit-Organisationen. Hierzu werden ausgewählte Ergebnisse der von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützten postalischen Befragung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ vorgestellt. Die Befragung wurde im Rahmen der deutschen Teilstudie des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Projektes durchgeführt. Der Ausgangsimpuls für diese Untersuchung war, dass der Nonprofit-Sektor als Arbeitsmarkt bisher kaum erforscht worden ist (vgl. Bauer/Betzelt 1999), dass er jedoch in Hinblick auf Arbeitsplätze im Wachstum begriffen ist und somit einen interessanten Untersuchungsgegenstand darstellt. In der vorliegenden Analyse wurde die Definition der Nonprofit-Organisation des Johns Hopkins Projektes angewendet. Der Sektor wurde bereichsspezifisch mittels der ICNOP, der internationalen Klassifikation der Aktivitätsfelder von Nonprofit-Organisationen, erfasst (vgl. Salamon/Anheier 1992). Mit Hilfe verschiedener Adreßverzeichnisse – wie z.B. dem Handbuch des öffentlichen Lebens, dem Hoppenstedt und der Publikation „Verbände im Freizeitbereich“, herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Freizeit – sowie unter Mitwirkung der Dachorganisationen des Nonprofit-Sektors wurden die an der Befragung teilnehmenden Organisationen ausgesucht.

Zeitlich parallel wurde der Fragebogen entwickelt. Anfang 1998 wurden bundesweit mehr als 8.400 Nonprofit-Organisationen angeschrieben. Die Stichprobe war nach den Bereichen des Johns Hopkins Projektes gewichtet (vgl. Zimmer/Priller 1999). Der eingesetzte umfangreiche Fragebogen umfasste insgesamt 138 Fragen zu folgenden Themengebieten: Organisationsstruktur; Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche; Finanzierung, Mittelerschließung; Personal und Beschäftigung; Probleme und Einschätzungen.

Mit einer Rücklaufquote von 28 Prozent konnte ein für diese Erhebungsform durchaus akzeptables Ergebnis erzielt werden. In einzelnen Bereichen, wie etwa Kultur oder Umwelt und Naturschutz, wurden sogar Rücklaufquoten von 40 Prozent erreicht.⁵

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Den Hintergrund für die Untersuchung über die Struktur und Entwicklung der Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen bildet die Tatsache, dass ein Wandel von Arbeit zu konstatieren ist. Das signifikanteste Beispiel für diesen Wandel ist der Wegfall des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Döhl/Kratzer/Sauer 2000: 10). So stellt sich die Frage, warum am Ziel der Vollbeschäftigung festgehalten wird, wenn offensichtlich ist, dass dieses Ziel nicht zu erreichen ist, und überdies eher die Ausnahme als die Regel in der Marktwirtschaft darstellt (vgl. Vobruba 1998).

Auch Trube geht in seiner Analyse nicht mehr von einer Vollbeschäftigungsgesellschaft aus. Er stellt fest, dass der erste Sektor (Markt), der nach herkömmlichem Verständnis für die Beschäftigung in der Marktwirtschaft zuständig ist, seit über zwei Jahrzehnten die ihm zugedachten Aufgaben nur noch mangelhaft erfüllt.

„Der Sektor, der nach sozialstaatlichem Verständnis in der Krise einzutreten hätte, das heißt der Staat (zweiter Sektor), versagt sich entweder der Verantwortung oder läuft ins Leere, das heißt, sowohl die angebotsorientierte Wirtschaftspolitik als auch nachfrageorientierte Ansätze zeigen wenig Wirkung, weil der Konnex von Wirtschaftswachstum mit Vollbeschäftigung – auf den sie beide bauen – weitgehend entkoppelt ist und weil die Wirkungsgrade nationaler Wirtschaftspolitik im All der globalen Märkte weitgehend entkräftet sind“ (Trube 1997: 21f.).

Die Analysen von Trube und Vobruba lassen den Schluss zu, dass Arbeitsengagement jenseits des Normalarbeitsverhältnisses am ehesten im Nonprofit-Sektor verwirklicht werden kann. Denn Nonprofit-Organisationen verfolgen ideelle und gemeinnützige Ziele, ohne den Schwerpunkt auf Gewinnmaximierung zu legen.

Vor dem Hintergrund dieser aktuellen Entwicklung sollte mit der vorliegenden Untersuchung folgenden Fragen nachgegangen werden: Sind die Organisationen zwischen Markt und Staat in der

⁵ Um Nachfragen zu ermöglichen, stand den Organisationen immer ein Telefondienst zur Verfügung. In einigen Bereichen gestaltete sich der Rücklauf problematisch: Manche Organisationen sahen sich aus Zeitgründen

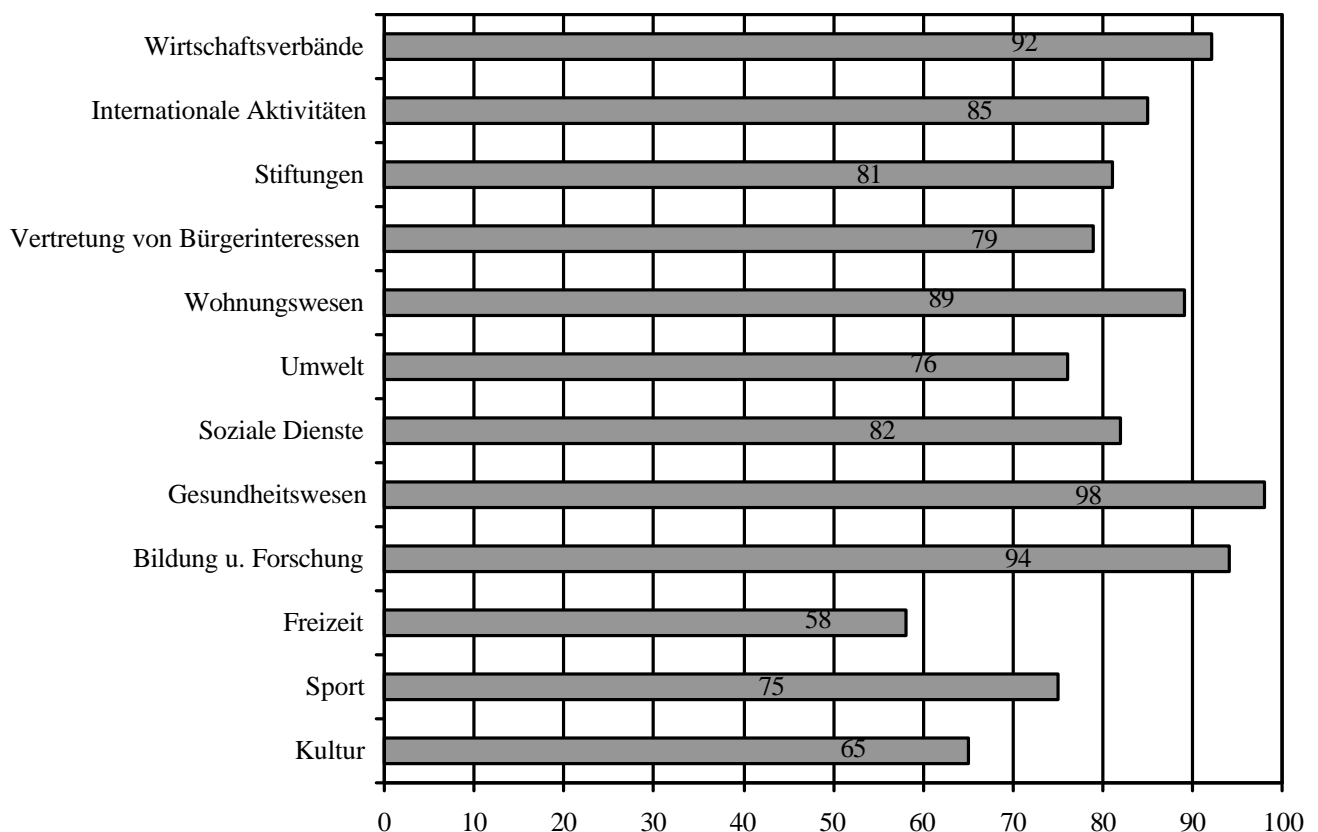
Lage, Arbeitsplätze zu schaffen, und können sie einen Beitrag zum Umbau der Arbeitsgesellschaft leisten?

2. Zu den Ergebnissen

2.1. Der Trend zur Verberuflichung

Nach den vorliegenden Ergebnissen zeichnet sich ein Trend zur Verberuflichung der Beschäftigung im Nonprofit-Bereich ab. Eine klare Mehrheit der befragten Organisationen (67%) arbeitet mit hauptamtlichem Personal.

Abb. 1: Wie viele Organisationen mit hauptamtlicher Beschäftigung haben Vollzeit-MitarbeiterInnen? (in Prozent)



Datenbasis: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Organisationserhebung 1998 (n = 2.240)

nicht in der Lage, den Fragebogen zu beantworten. Verschiedene Vereine und Verbände machten Datenschutz- und Definitionsprobleme geltend.

Betrachtet man diese Organisationen aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsbereichen, so ergeben sich beachtliche Unterschiede (vgl. Abb. 1): In den Bereichen Gesundheitswesen (98%), Bildung und Forschung (94%), Soziale Dienste (82%) und Internationale Aktivitäten (85%) arbeiten nahezu alle Organisationen mit VollzeitmitarbeiterInnen. Diese Bereiche sind gleichzeitig die beschäftigungsintensivsten Bereiche des Sektors (vgl. Priller/Zimmer/Anheier 1999: 17). Ferner ist die Finanzierungsstruktur dieser Organisationen durch einen hohen Anteil an öffentlichen Zuschüssen und Leistungsentgelten gekennzeichnet.

Bereiche wie Kultur, Sport und Freizeit sind im Wesentlichen durch freiwillige Arbeit gekennzeichnet. Die in diesen Bereichen eingesetzten hauptamtlichen MitarbeiterInnen sind aber dennoch zu einem großen Teil Vollzeitbeschäftigte. Die Organisationen dieser Bereiche sind eher von ehrenamtlicher Arbeit gekennzeichnet. Ihre Finanzierungsstruktur ist geprägt durch Mitgliedsbeiträge, öffentliche Zuschüsse und eigenerwirtschaftete Mittel.

2.2 Das breite Spektrum von Beschäftigungsformen

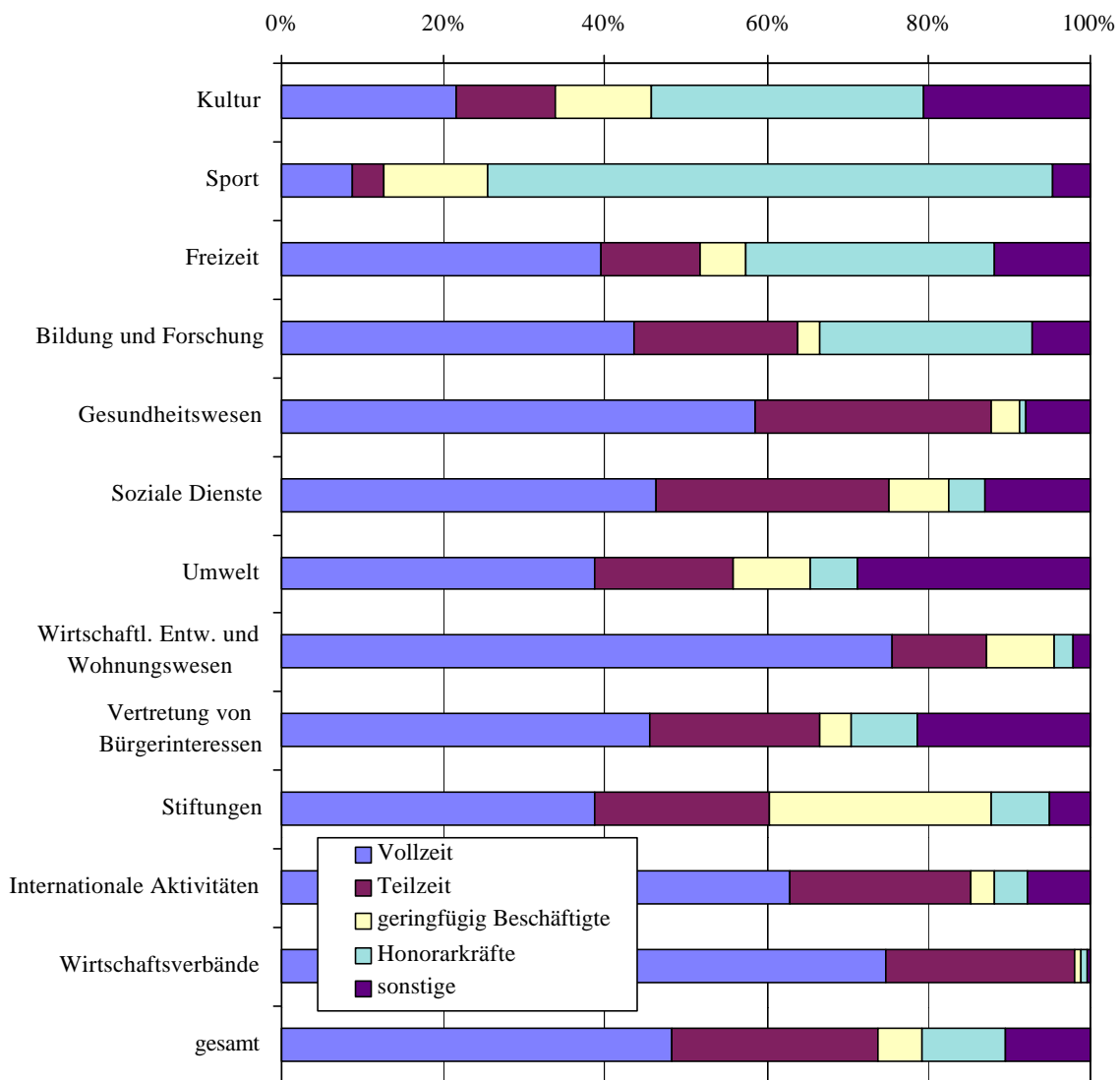
Das in Nonprofit-Organisationen vorzufindende breite Spektrum von Beschäftigungsformen reicht von Vollzeit über Teilzeit⁶, geringfügige Beschäftigung⁷ und AB-Maßnahmen bis hin zu stundenweisen Honorartätigkeiten und ist in seiner Vielfalt ein weiteres Charakteristikum dieser Organisationen. Die Belegschaft der befragten und mit hauptamtlichem Personal arbeitenden Organisationen setzt sich wie folgt zusammen: Die Beschäftigten in gemeinnützigen Organisationen sind fast zur Hälfte Vollzeitbeschäftigte (48%). Der Anteil von Teilzeitkräften (25%) ist relativ hoch. Im Vergleich liegt er weit über dem Durchschnitt der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft (11%). Einen bedeutenden Anteil haben ebenfalls die Honorarkräfte (10%), die geringfügig Beschäftigten (6%) sowie ABM-geförderte MitarbeiterInnen (3%). Schließlich sind acht Prozent der Mitarbeiter gefördert nach §242s oder §249h, Zivildienstleistende, Praktikanten oder Absolventen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres (in Abb. 2 unter der Kategorie „Sonstiges“ zusammengefasst). Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Beschäftigungsformen, die außerhalb der Normalarbeitszeit stehen, im Nonprofit-Sektor eine große Rolle spielen.

⁶ Teilzeitarbeit umfasst eine wöchentliche Arbeitszeit von 15-34 Stunden.

⁷ Geringfügige Beschäftigung umfasst eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden.

Nach Tätigkeitsbereichen der Organisationen differenziert, weist die Beschäftigungsstruktur beachtliche Unterschiede auf (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Anteile der Beschäftigungsformen



Datenbasis: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Organisationserhebung 1998 (n = 2.240)

Gemäß den Ergebnissen der Befragung ist der Anteil an Vollzeitbeschäftigung in den Bereichen Wohnungswesen (77%), Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften (75%), Internationale Aktivitäten (63%) und Gesundheitswesen (58%) besonders hoch. Hier stellen Vollzeitkräfte jeweils die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten. Gleichzeitig sind diese Bereiche (außer der Bereich Internationale Aktivitäten) die beschäftigungsintensiven und durch hauptamtliche Mitarbeiter ge-

kennzeichneten Bereiche. Im Gegensatz dazu ist die Beschäftigungsstruktur im Sport stark von Honorarkräften geprägt, die hier die deutliche Mehrheit der Beschäftigten bilden (69%). Teilzeitbeschäftigte finden sich in allen Arbeitsbereichen. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil von rund 30 Prozent haben die TeilzeitmitarbeiterInnen in den Bereichen Soziale Dienste und Gesundheitswesen. Einen vergleichsweise ausgewogenen Mix unterschiedlicher Beschäftigungsformen weist der Bereich Kultur auf. Neben Voll- und Teilzeitbeschäftigten finden sich hier schwerpunktmäßig auch Honorarkräfte sowie geringfügig Beschäftigte in beachtlichem Umfang.

2.3 Zur Beschäftigungsentwicklung

Obwohl nicht alle befragten Organisationen retrospektiv über einen Zuwachs der Beschäftigtenzahl berichteten, kommen die Organisationen hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigung insgesamt zu einer positiven Einschätzung. Auf die Frage, wie sich die Beschäftigung in ihrer Organisation in den letzten Jahren entwickelt hat, wird von der überwiegenden Mehrheit (83%) angegeben, dass die Zahl der Beschäftigten zwischen 1995 und 1997 entweder gestiegen oder gleich geblieben ist (vgl. Tab. 1).

Mit 39 Prozent weist der Bereich Soziales (z.B. Jugendheime, Altenwohnheime, Selbsthilfegruppen, Kindergärten etc.) überproportional häufig Steigerungen auf. In Vereinen, die sich den Umwelt- und Naturschutz zur Aufgabe gemacht haben, liegt die Zahl bei 35 Prozent, im Sportbereich bei 30 Prozent. Die größten Veränderungen sind in den Bereichen Gesundheitswesen und Soziale Dienste zu verzeichnen. Hier ist der Anteil der Organisationen mit einem Arbeitsplatzzuwachs am höchsten. Allerdings vermerkt das Gesundheitswesen ebenfalls den größten Anteil mit einer rückläufigen Entwicklung (31%).

Diese Einbußen sind zum Beispiel auf Veränderungen staatlicher Rahmenbedingungen – wie das Gesundheitsreformgesetz – zurückzuführen. Gleichzeitig haben der transformationsbedingte gesellschaftliche Umbau und die Zunahme sozialer Problemlagen in Ostdeutschland sowie die zunehmende Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen in Ost und West zu einem relativ starken Anstieg der Beschäftigung im Bereich Soziale Dienste geführt.

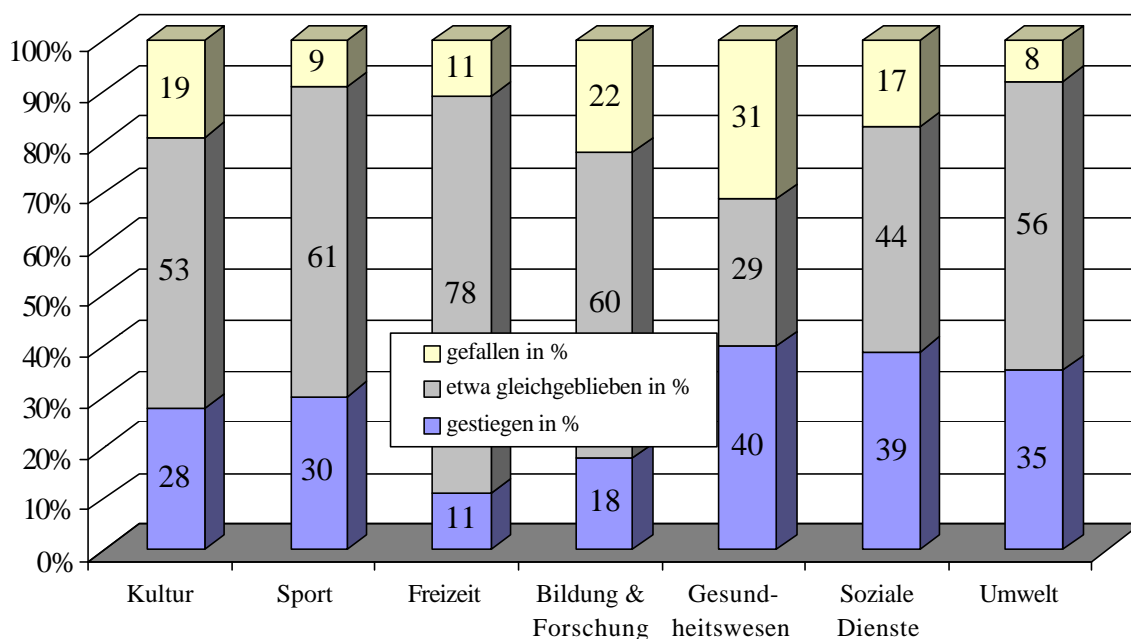
Tab. 1: Veränderung der Beschäftigtenzahlen zwischen 1995 und 1997

	gestiegen	gleich geblieben	gefallen
	in Prozent		
Kultur	28	53	19
Sport	30	61	9
Freizeit	11	78	11
Bildung und Forschung	18	60	22
Gesundheitswesen	40	29	31
Soziale Dienste	39	44	17
Umwelt	35	56	8
Wohnungswesen	18	68	15
Vertretung von Bürgerinteressen	23	61	16
Stiftungen	4	87	9
Internationale Aktivitäten	24	48	28
Wirtschafts- und Berufsverbände	13	64	24
Insgesamt	30	53	17

Datenbasis: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Organisationserhebung 1998 (n = 2.240)

Zu diesem insgesamt positiven Trend der Beschäftigungsentwicklung hat auch der Einsatz von AB-Maßnahmen beigetragen. Ein Drittel der befragten Organisationen beantwortete die Frage, ob in ihrer Organisation seit 1992 feste hauptamtliche Stellen aus ehemaligen ABM-Stellen entstanden seien, positiv. Entwicklungsbedingt zeigen sich hier deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Während in den neuen Ländern bei der Hälfte der befragten Organisationen (51%) AB-Maßnahmen in feste Stellen umgewandelt wurden, trifft dies in den alten Ländern nur für 28 Prozent der Befragten zu (vgl. Abb. 3).

Auch prospektiv gehen die Organisationen von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus. Eine klare Mehrheit der Befragten (59%) erwartet in den kommenden fünf Jahren eine steigende Entwicklung der Beschäftigung oder prognostiziert zumindest ein gleichbleibendes Beschäftigungsniveau (vgl. Tab. 2).

Abb. 3: Beschäftigungsentwicklung im Zeitraum 1995-1997 (in Prozent)

Datenbasis: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Organisationserhebung 1998 (n = 2.240)

Tab. 2: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten fünf Jahren

	steigen	gleichbleiben	fallen	kann man jetzt noch nicht sagen
	in Prozent			
Kultur	22	33	22	23
Sport	28	51	9	11
Freizeit	7	67	8	17
Bildung und Forschung	14	36	41	10
Gesundheitswesen	17	29	48	5
Soziale Dienste	23	33	26	18
Umwelt	30	40	16	14
Wohnungswesen	10	74	10	5
Vertretung von Bürgerinteressen	15	37	26	22
Stiftungen	17	70	4	9
Internationale Aktivitäten	26	32	21	21
Wirtschafts- und Berufsverbände	10	59	25	6
Insgesamt	20	39	24	16

Datenbasis: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Organisationserhebung 1998 (n = 2.240)

Allerdings rechnet etwa ein Viertel der Organisationen auch mit Beschäftigungseinbußen. Dies trifft insbesondere auf die Organisationen in den beschäftigungsintensiven Bereichen Gesundheit (48%) sowie Bildung und Forschung (41%) zu. Organisationen in den Bereichen Umwelt, Sport, Kultur und Internationale Aktivitäten gehen eher von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus.

2.4 Zur Entwicklung der Beschäftigungsformen

Auch im Dritten Sektor ist eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten festzustellen. Gerade in Organisationen mit hauptamtlichen Mitarbeitern ist künftig ein weiterer Trend zur flexiblen Beschäftigung zu erwarten. Vier von zehn der befragten Organisationen rechnen mit Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur. Dabei geht fast die Hälfte der auf Veränderungen eingestellten Organisationen (45%) von einer Abnahme der Vollzeit-Beschäftigung aus. Mehr als jede zweite Organisation (55%) erwartet hingegen eine Zunahme von Teilzeit, und jede dritte (34%) sieht auch die geringfügige Beschäftigung und fast jede zweite (41%) die Arbeit mit Honorarkräften anwachsen. Doch 19 Prozent der Organisationen prognostizieren einen Zuwachs der Vollzeitbeschäftigung.

Auch hier lassen sich bereichsspezifische Unterschiede ausmachen. Ein Rückgang der Vollzeit- und gleichzeitig eine Zunahme der Teilzeit-Beschäftigung wird besonders in den beschäftigungsintensiven Bereichen Gesundheitswesen und Soziale Dienste erwartet. Die Organisationen in den Bereichen Kultur und Umwelt rechnen zur Hälfte mit einer Zunahme der Teilzeitarbeit.

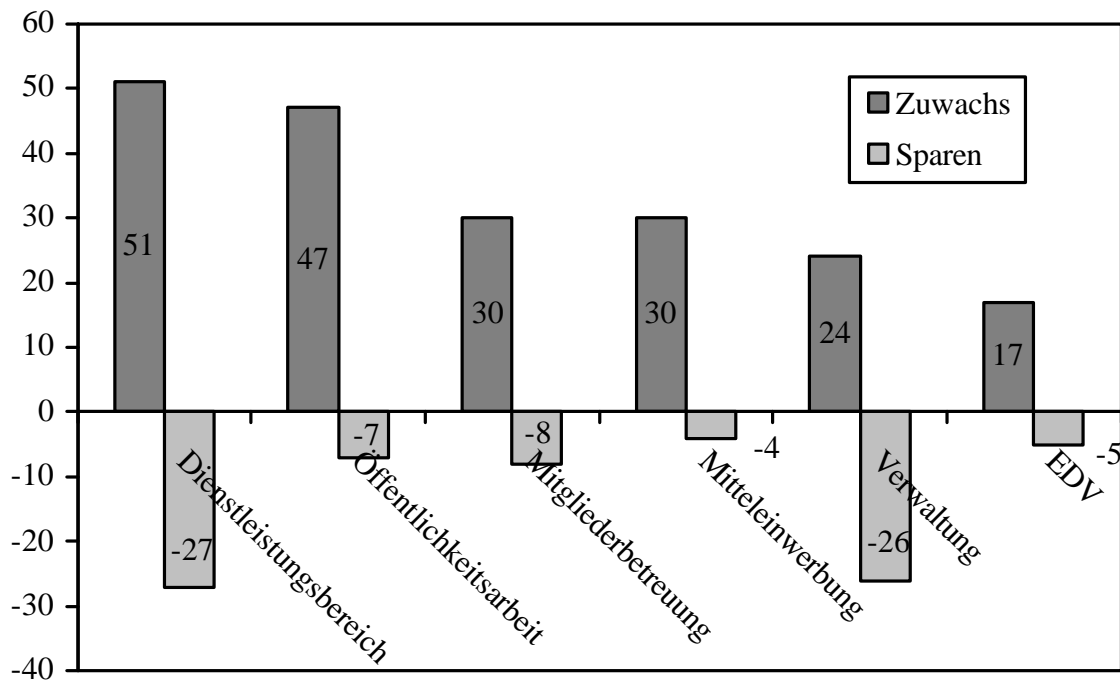
2.5 Zur Personalplanung

Mit Veränderungen wird ebenfalls in der Personalstruktur gerechnet. Auf die Frage, in welche Bereiche mögliche freie Mittel für Personaleinstellungen eingesetzt würden, sieht jede zweite Organisation (51%) den Dienstleistungs- bzw. eigentlichen Tätigkeitsbereich als vordringlich an, es folgt mit 47 Prozent fast gleich auf die Absicht, Personaleinstellungen für die Öffentlichkeitsarbeit vorzunehmen. Fast jede dritte Organisation sieht zudem Bedarf an Personal für die Mitgliederbetreuung, die Mitteleinwerbung (jeweils 30%) und bereits mit etwas Abstand für den Verwaltungsbereich (24%). Der EDV-Bereich wird von 17 Prozent der Befragten genannt.

Auf die entgegengesetzte Situation angesprochen, in welchen Bereichen die Organisation – wenn nötig – Personal einsparen würde, rangieren auf den ersten Plätzen der Dienstleistungs- bzw. eigentliche Tätigkeitsbereich (27%) und Einsparungen im Verwaltungsbereich (26%). Die deutlich

geringsten Nennungen bei einer nötigen Personalreduzierung erhielten die Öffentlichkeitsarbeit (7%), die EDV (5%) und der Bereich der Mitteleinwerbung (4%).

Abb. 4: Personalplanung (in Prozent)



Datenbasis: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Organisationserhebung 1998 (n = 2.240)

2.6 Der Frauenanteil

Ein anderer Aspekt der Beschäftigungsstruktur und ein besonderes Merkmal der Teilzeitarbeit im Dritten Sektor ist der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten. In den befragten Organisationen sind 65 Prozent der hauptamtlich Beschäftigten Frauen, demgegenüber liegt der Frauenanteil in der Gesamtwirtschaft bei 40 Prozent.

Der Anteil der Frauen an den Teilzeitstellen im Dritten Sektor ist mit 83 Prozent und mit 70 Prozent bei den „geringfügige Beschäftigten“ immens hoch⁸. Dagegen sind nur 61 Prozent der Frauen vollzeitbeschäftigt. Im Vergleich zu 65 Prozent hauptamtlichen Beschäftigten sind die Honorartätigkeiten mit 49 Prozent und die sonstigen Beschäftigungsverhältnisse⁹ mit 47 Prozent unterdurchschnittlich vertreten. An diesen Zahlen wird deutlich, dass Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung im Nonprofit-Sektor wie in der Gesamtwirtschaft Domänen der Frauen sind.

Auch in der Literatur ist man einhellig der Ansicht, dass Teilzeitarbeit in Deutschland immer schon grundsätzlich Frauensache war und heute immer noch ist (vgl. Beckmann 1997; Engelbrecht 1987; Holst/Schupp 1994). Die Motivation von Frauen, sich für eine Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden, liegt oft in dem Wunsch begründet, Berufs- und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren. Es handelt sich jedoch bei den Arbeitsplätzen im Teilzeitbereich größtenteils um niedrig qualifizierte Arbeitsverhältnisse. Ferner erweist sich Teilzeit gegenwärtig noch als eine Arbeitszeitform, die oft durch ein Vollzeiteinkommen des Mannes abgesichert ist. In dieser Form ist Teilzeitarbeit kein Ausweg aus der Massenarbeitslosigkeit. Diese könnte aber überwunden werden, wenn durch gezielte Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrechtsbestimmungen Teilzeitarbeitsverhältnisse mit Vollzeitarbeitsplätzen gleich gesetzt würden (vgl. Beckmann 1997).

Bereichsspezifisch zeigt sich, dass in den klassischen Arbeitsbereichen von Frauen – Soziale Dienste und Gesundheit – ihr Anteil an der Vollzeitbeschäftigung mit 67 Prozent und 73 Prozent sehr hoch liegt. In den Tätigkeitsbereichen Freizeit (98%) und Sport (80%) ist der Teilzeitanteil der Frauen besonders hoch. Die Bereiche Gesundheit (84%), Freizeit (80%) und die Bürgerinitiativen (80%) weisen einen hohen Anteil von geringfügig Beschäftigten auf.

⁸ Laut *Eurobarometer* liegt die Zahl der teilzeitbeschäftigten erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland 1996 bei 34% und in Ostdeutschland bei 15%, ausgehend von einer täglichen Wochenarbeitszeit von bis zu 29 Stunden. Erweitert man die Definition von Teilzeitarbeit auf bis zu 34 Stunden, arbeiten in Westdeutschland 40% der Frauen Teilzeit und in Ostdeutschland 22 %. Demgegenüber stehen 6% Teilzeit arbeitende erwerbstätige Männer in Ostdeutschland und sogar nur 3% in Westdeutschland. Die Teilzeitquote von Frauen ist grundsätzlich höher als die Teilzeitquote von Männern. Walwei und Werner (1995) berichten von einer Korrelation zwischen den Teilzeitquoten von Frauen und Männern. Eine hohe Teilzeitquote von Frauen geht häufig einher mit einer tendenziell höheren Teilzeitquote von Männern. Eine hohe Teilzeitquote bei Frauen trägt demnach zur gesellschaftlichen Akzeptanz dieser Beschäftigungsart bei und erhöht damit die Attraktivität dieser Form der Arbeit auch für Männer.

⁹ Sonstige Beschäftigungsverhältnisse sind: §242s, §249h AFG, ABM-Kräfte, Absolventen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres und Zivildienstleistende.

2.7 Die finanziellen Aspekte

Es zeigt sich, dass 51 Prozent der befragten Organisationen die hohen Personalkosten als Ursache für ihre finanziellen Schwierigkeiten ansehen. Die hohen Lohnkosten dürften u.a. ein Grund dafür sein, dass die Bereiche Gesundheit, Bildung und Forschung und Soziale Dienste auf Teilzeitarbeit etc. umsteigen. Trotz der Lohnkostenproblematik wollen die Organisationen in einer finanziellen Notsituation als letzte oder extremste Lösung die Einsparung von Personal in Betracht ziehen. Andere Lösungsmöglichkeiten werden bevorzugt: 35 Prozent der befragten Organisationen wollen mehr Werbung für ihre Dienste und Produkte machen, jede fünfte Organisationen will in eine verstärkte Kooperation mit Organisationen gleicher Zielsetzung eintreten. Nur 8,5 Prozent würden auf jeden Fall Personal entlassen.

Abb. 5: Ursachen für finanzielle Schwierigkeiten



Datenbasis: Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – Organisationserhebung 1998 (n = 2.240)

3. Fazit

Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur und der Beschäftigungsentwicklung in Nonprofit-Organisationen lässt sich auf der Grundlage der Ergebnisse der Organisationsbefragung ein deutlicher Trend zur Verberuflichung feststellen. Ein überraschend hoher Anteil der befragten Organisationen (65%) arbeitet mit hauptamtlichem Personal. Gleichzeitig zeichnet sich die Beschäftigung in gemeinnützigen Organisationen durch ein breites Spektrum von Beschäftigungsformen aus.

Was die Entwicklung der Beschäftigung angeht, kommen die befragten Organisationen insgesamt sowohl retrospektiv als auch perspektivisch zu einer eher positiven Einschätzung. Dennoch zeichnen sich im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung zwei deutliche Trends ab, die die Prognose eines Beschäftigungsbooms im Dritten Sektor als wenig realistisch erscheinen lassen. Zum einen geht die Entwicklung aus Sicht der Organisationen klar in Richtung einer stärkeren Flexibilisierung. Zum anderen sagen gerade die Organisationen, die in den derzeit beschäftigungsintensiven Bereichen – Gesundheitswesen, Soziale Dienste sowie Bildung und Forschung – tätig sind, Einbußen bei der Beschäftigung voraus. Dieser eher negativen Prognose steht eine positive Einschätzung der zukünftigen Entwicklung in den aktuell weniger von verberuflicher Arbeit geprägten Bereichen, wie etwa Sport und Freizeit, gegenüber. Allerdings ist es eher fraglich, ob ein positiver Trend in diesen Bereichen die Einbußen in den beschäftigungsintensiven Bereichen ausgleichen kann.

Auch die in Aussicht gestellten Veränderungen hinsichtlich des Personalmanagements und der Personalentwicklung weisen nicht unbedingt auf eine Ausweitung der Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen hin. Bei Personaleinsparungen werden Kürzungen am ehesten im konkreten Dienstleistungs- und eigentlichen Tätigkeitsbereich der Organisation vorgenommen, während der Bereich der Akquise und der Mitteleinwerbung von den Organisationen an letzter Stelle in Betracht gezogen wird.

Insgesamt lassen diese Ergebnisse darauf schließen, dass sich der Dritte Sektor als Mittel zur Reduzierung der Massenarbeitslosigkeit nicht eignet, zumindest wenn Arbeitsmarktpolitik im großen Stil unter den gegebenen Rahmenbedingungen des Sektors und mit den vorhandenen Organisationen betrieben werden soll. Die Organisationen stehen vor dem Dilemma, dass einerseits die Dienstleistungsnachfrage und die Aufgaben der Organisationen wachsen, jedoch die Finanzierung angesichts der Abnahme der öffentlichen Mittel sich eher problematisch entwickelt.

Wie wird sich dieses Dilemma perspektivisch auf die Beschäftigungsentwicklung und -struktur auswirken? Zum einen könnte sich ein Billiglohnsektor bilden, der zum Abbau regulärer Erwerbstätigkeit dient und schlecht bezahlte und wenig motivierte Mitarbeiter schafft. Die personennahen Dienstleistungen werden durch Bürgerarbeit von Arbeitslosen erbracht und die bessergestellten potentiellen Konsumenten kommen in den Genuss der subventionierten Maßnahmen. Zum anderen besteht die Möglichkeit, dass der Dritte Sektor zu einem Vorreiter des Umbaus der Arbeitsgesellschaft wird. Die Dritte Sektor-Organisationen haben das Potential, zu zeigen, wie Arbeit geteilt werden kann, wie Möglichkeiten geschaffen werden, den Eintritt in das Erwerbsleben zu erleichtern und wie hierdurch ein Plus an Lebensqualität und Zeitwohlstand erreicht wird. Die momentan viel diskutierten Überlegungen zur Zukunft der Arbeitsgesellschaft (vgl. Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998; Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996; Giarini/Liedtke 1998; Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland 1997) könnten mit Hilfe des Nonprofit-Sektors wertvolle Lösungsmodelle anbieten.

Literatur

- Bauer, Rudolph/Betzelt, Sigrid (1999): Erwerbsarbeit im „Dritten Sektor“: Wachstum oder Stagnation? In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 45, Heft 4, S. 303-319.
- Beckmann, Petra (1997): Beschäftigungspotentiale der Ausweitung von Teilzeitarbeit. In: WSI Mitteilungen, Jg. 50, Heft 9, S. 634-642.
- Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik – Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI Mitteilungen, Jg. 51, Heft 1, S. 5-17.
- Engelbrecht, Gerhard (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 20, Heft 2, S. 181-196.
- Giarini, Orio/ Liedtke, Patrick M. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg.
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen (1994): Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland. In: DIW-Wochenbericht, 35, S. 618-626.
- Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hrsg.) (1997): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort der Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, Hannover/Bonn.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.) (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil 1 – 3, Bonn.

- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette/Anheier, Helmut K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 9/99, S. 12-21.
- Salamon, Lester M./Anheier, Helmut K. (1992): In search of the nonprofit sector I: The question of definitions. In: *Voluntas*, Jg. 3, No. 3, S. 267-309.
- Trube, Achim (1997): Zukunft der Arbeitsgesellschaft: Der dritte Sektor als Konkurrenz zum Ersten Arbeitsmarkt? In: *Soziale Sicherheit*, Jg. 26, Heft 1, S. 20-30.
- Vobruba, Georg (1998): Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 44, Heft 2, S.77f.
- Walwei, Ulrich/Werner, Heinz (1995): Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. In: Bolte, K. M. u.a. (Hrsg.): *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 28, Heft 3, S. 365-382.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard u.a. (1999): *Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Erste Projektergebnisse*, Münster.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998): *Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg*, Bonn.

Arbeitszeitflexibilisierung in Nonprofit-Organisationen

1. Einleitung

Die heutige Arbeitswelt ist mit gravierenden Strukturwandlungen konfrontiert. Diese sind im Wesentlichen durch einen fortschreitenden Erosionsprozess der Standards gesellschaftlicher Arbeits- und Arbeitszeitorganisation und einer Zunahme von „Nicht-Normalarbeitsverhältnissen“ gekennzeichnet. Mit dieser Entwicklung geht eine anhaltende Beschäftigungskrise einher, die ihren Ausdruck in der Debatte des jobless growth findet und eine Suche nach Alternativen jenseits der Erwerbsarbeit angestoßen hat. Mit diesem vermeintlichen Phänomen werden die Grenzen der Erwerbsgesellschaft prognostiziert (Giarini/Liedtke 1998).

Demgegenüber gilt in der Debatte um die Zukunft der Erwerbsarbeit die Arbeitsumverteilung erneut als ein Lösungsansatz. Der Verkürzung und Flexibilisierung von Arbeitszeit wird ein beachtliches Potential bei der Sicherung und Schaffung von Beschäftigung beigemessen. Neben den Chancen, die sich hier eröffnen, sind jedoch ebenso die Risiken dieser Entwicklung zu thematisieren. Sollen Formen der Arbeitsumverteilung, wie Teilzeitarbeit, nachhaltige Beschäftigungswirkungen zeigen, müssen diese sozial und rechtlich abgesichert sein, eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung erfahren und mit individuellen lebensphasenspezifischen Präferenzen einhergehen. Dies sind Voraussetzungen dafür, dass sich durch Arbeitszeitverkürzung neben materiellem Wohlstand auch „Zeitwohlstand“ ausprägen kann.

In den Zukunftsdiskursen um die Modernisierung der Gesellschaft werden dem Dritten Sektor¹⁰, den Organisationen zwischen Markt und Staat, neben seiner zivilgesellschaftlichen Bedeutung auch beachtliche Arbeitsmarktpotentiale zugesprochen. Hierbei wird auf die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder und Bereiche für mehr Beschäftigung, aber auch auf die Stärken des Sektors hinsicht-

¹⁰ Nach Salamon und Anheier (1992) sind zum Dritten Sektor alle diejenigen Organisationen zu rechnen, die formell strukturiert und organisatorisch unabhängig vom Staat sind und nicht gewinnorientiert arbeiten, die eigenständig verwaltet und zu einem gewissen Grad von freiwilligen Beiträgen getragen werden und keine Zwangsverbände darstellen.

lich der Neubestimmung des Arbeitsbegriffes jenseits der traditionellen Erwerbsarbeit verwiesen (Priller/Zimmer/Anheier 1999).

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Trends der Arbeitszeitflexibilisierung soll im Weiteren der Blick auf die Organisationen des Dritten Sektors gerichtet und entsprechende Potentiale ausgelotet werden. Dabei stehen folgende Fragen im Mittelpunkt: Welche Bedeutung haben flexible Beschäftigungsformen in Nonprofit-Organisationen in der Gegenwart und Zukunft? Entsprechen die Formen der flexiblen Beschäftigung in NPOs den gesamtwirtschaftlichen Trends oder lassen sich Unterschiede erkennen?

Die Betrachtung basiert auf empirischen Ergebnissen der Organisationserhebung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“, die im Rahmen des Johns-Hopkins-Projektes von der Universität Münster und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung durchgeführt wurde.

2. Trends der Arbeitszeitflexibilisierung

2.1 Vom Leitbild der Standardisierung zur Flexibilisierung

Die Flexibilisierungstrends in der Wirtschaft stehen in engem Zusammenhang mit Veränderungen in der Arbeitswelt. Ausdruck dieser Entwicklung ist die zunehmende Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1989), das sich im „Golden Age“ des Nachkriegskapitalismus als normatives Konstrukt und als allgemeines Leitbild herausgebildet hat. Mückenberger kennzeichnet diese Arbeitsverhältnisse als dauerhafte, kontinuierliche und qualifizierte Vollzeitarbeitsverhältnisse in einem größeren Betrieb. Gleichzeitig bemerkt er, dass das Normalarbeitsverhältnis *„nie eine empirische Realität“* beschrieb und es daneben stets abweichende *„a-typische“* Formen gesellschaftlicher Arbeit gab (Mückenberger 1989: 211). Wesentliches Charakteristikum des entstandenen Beschäftigungssystems in der Ära des Fordismus ist die *„Standardisierung [...] seiner wesentlichen Dimensionen: des Arbeitsvertrages, des Arbeitsortes und seiner Arbeitszeit“* (Beck 1986: 224). Dieses standardisierte Vollbeschäftigungssystem ermöglicht eine *„klare Grenzziehung zwischen Arbeit und Nichtarbeit, die sich räumlich und zeitlich fixieren lassen, aber auch soziale und rechtliche Trennschärfen von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung ausdrücken“* (Beck 1986: 225). Das Normalarbeitsverhältnis findet zudem seine Stabilität darin, dass

es als gesellschaftliche Norm immer noch anerkannt ist und durch gesellschaftliche Institutionen wie die „Ernährerehe“ und die „Normalfamilie“ getragen wird: die Familienpflichten und die Kinderbetreuung obliegen in diesem Modell der Frau, der männliche Familienernährer geht idealtypisch einer Vollzeiterwerbstätigkeit nach, die sozialen Rechte der Frau sind über den Ehemann abgeleitet. Der Erfolg des Normalarbeitsverhältnisses lässt sich demzufolge auch darauf zurückführen, dass es auf eine typische Rollenverteilung der Geschlechter basiert, die eine sozialpolitische Unterstützung findet.

Mit den ökonomischen Krisenerscheinungen Ende der 70er Jahre begann das Modell allmählich zu erodieren. Deutlich in diesem Prozess wurde, dass wirtschaftliches Wachstum nicht mehr linear mit einem Beschäftigungswachstum einher geht. Diese Entwicklung ist begleitet von Prozessen betrieblicher Rationalisierung und Flexibilisierung sowie staatlicher Deregulierung. Das „Regime der Flexibilisierung“, wie Richard Sennett (1998) es nennt, fordert den flexiblen Menschen, der sich ständig neuen Aufgaben stellt und immer bereit ist, Arbeitsstelle, Arbeitsformen und Wohnort zu wechseln. Mit diesem Beschäftigungssystem ist das Ziel der Vollbeschäftigung in weite Ferne gerückt und erscheint unerreichbar. Ostner (1999: 73) konstatiert, *„während sich die Jobs vermehren, nimmt die rechtlich und sozial geschützte Vollzeitbeschäftigung ab“*.

Das flexible Beschäftigungssystem, das an Kurzzeitigkeit orientiert ist, weicht das kontinuierliche Modell der Vollzeitbeschäftigung auf. Das klassische Drei-Phasen-Modell der Erwerbsbiographie – Ausbildung, Erwerbsarbeit, Ruhestand – erscheint längst überholt und wird durch den Trend der „perforierten Berufskarriere“ (Bäcker 1998), die durch einen mehrfachen Wechsel zwischen Berufstätigkeit und Phasen von Nicht-Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist, ersetzt.

Eine wachsende Anzahl von Menschen sind für kürzere oder längere Zeit, einmalig oder mehrfach in ihrem Leben von Arbeitslosigkeit betroffen und finden keinen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses geht einher mit der Ausdehnung neuer, flexibler Formen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen.

2.2 Arbeitszeittrends – Verkürzung und Flexibilisierung

Die Erosion der Fundamente des Normalarbeitsverhältnisses wird besonders bei der Arbeitszeit deutlich. Die Arbeitszeitstandards des 8-Studentags und der 40-Stundenwoche, die mit dem Pro-

duktionsregime des Taylorismus entstanden sind, entsprechen gegenwärtig immer weniger den Strukturen der Arbeitsnachfrage wie auch denen des Arbeitsangebots (Lehndorff 1998: 246). Die Veränderungen der Arbeitszeit bestanden in den letzten Jahrzehnten einmal in der Verkürzung und andererseits in ihrer flexiblen Gestaltung. Bei steigender Arbeitsintensität forderten die Gewerkschaften weitergehende Arbeitszeitverkürzungen. Allgemein lässt sich für die meisten industrialisierten Länder für das 20. Jahrhundert ein erheblicher Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeiten pro Beschäftigten beobachten (Lehndorff 1998a).

Das Tempo tarifvertraglicher, kollektiver Arbeitszeitverkürzungen hat sich seit den 70er Jahren jedoch verringert. Hiermit ging eine Strukturverschiebung hin zur individuellen Arbeitszeitverkürzung einher. Teilzeitarbeit ist die wohl verbreitetste Form individueller Arbeitszeitverkürzung. Beschäftigungszuwächse gingen in den 80er und 90er Jahren in den europäischen Ländern größtenteils auf das Konto der Teilzeitarbeit. Die hinzugekommenen Beschäftigten waren zudem mehrheitlich Frauen, die über Teilzeitarbeit in die Erwerbstätigkeit eingetreten sind. Der Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeiten pro Beschäftigten steht demzufolge in engem Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit von Frauen, von der *„der größte Beitrag zum Beschäftigungswachstum in der EU im zurückliegenden Wachstumszyklus ausgegangen ist“* (Lehndorff 1998a: 571). Arbeitszeittrends müssen deshalb vor dem Hintergrund der Prozesse zunehmender weiblicher Erwerbsbeteiligung diskutiert werden.

Gleichzeitig ist zu beobachten, dass *„die Initiative in der Arbeitszeitpolitik, die jahrzehntelang vor allem bei den Gewerkschaften gelegen hatte, in hohem Maße auf die Unternehmen übergegangen“* (Lehndorff 1998a: 573) ist. Sie sind die treibende Kraft der Arbeitszeitpolitik geworden, hinter der in erster Linie der Konkurrenzkampf im Unternehmenssektor steht.

Neben diesem Trend der Arbeitszeitverkürzung lassen sich vielfältige Formen der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit beobachten. Hierzu zählen die folgenden Formen: Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Tele-Arbeit, kapazitätsorientierte Arbeit, Sabbatical und aktuell das Job-Rotation Modell nach dänischem Vorbild. Diese flexiblen Beschäftigungsformen unterscheiden sich in der zeitlichen Dauer der Verträge, der Verteilung der Arbeitszeit (Variationen der Fünf-Tage-Arbeitswoche) und der zeitlichen Lage (Tag-, Spät-, Nachtarbeit) in erheblichem Maße vom normativen Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses. Mit der Berliner Arbeitszeitstudie konnte gezeigt werden, dass die sogenannte Normalarbeitszeit als allgemein verbindliche Ein-

heitsnorm in Bezug auf die Dauer, die Lage und die Verteilung der Arbeitszeiten kaum noch praktische Relevanz besitzt. Lediglich 20 Prozent der Arbeitszeitmuster in Berlin entsprechen den Kriterien der Normalarbeitszeit: 35-40 Arbeitsstunden pro Woche, Arbeitswoche von Montag bis Freitag, ohne Nacharbeit und das in einem gleichbleibenden Rhythmus (Kurz-Scherf et al. 1999: 73). Trotz der Zunahme flexibler Beschäftigungsformen existiert in der subjektiven Orientierung der Menschen „... *nach wie vor eine weitgehend von den Bestimmungen der sogenannten Normalarbeitszeit geprägte Vorstellung, was ‚normal‘ und was ‚nicht normal‘ ist und sein sollte*“ (Kurz-Scherf et al. 1999: 73).

2.3 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit gilt als die verbreitetste Form flexibler Arbeitszeitgestaltung und ist „*auf der Ebene der Einstellungen inzwischen in den Status von Normalität aufgerückt*“ (Kurz-Scherf et al. 1999: 73). Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung gelten als typisch weibliche Domänen. Im Jahre 1995 hatten in Deutschland 39 Prozent der Frauen und lediglich 3 Prozent der Männer einen Teilzeitarbeitsplatz (Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1998: 162).

Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten handelt es sich zumeist um verheiratete Frauen mit Kind(ern), bei denen der Ehemann bzw. der Lebenspartner vollzeitbeschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte arbeiten häufiger als Vollzeitbeschäftigte in Tätigkeitsfeldern mit geringen Qualifikationsanforderungen (Bothfeld/Rückert-John 1999). Teilzeitbeschäftigte sind hinsichtlich ihres Einkommens, ihrer sozialen Absicherung (z.B. Rentenbezüge) aber auch ihrer beruflichen Aufstiegschancen den Vollzeitbeschäftigten gegenüber schlechter gestellt (Schulze Buschoff/Rückert 1998). Unter diesen Bedingungen gerät Teilzeitarbeit in Konkurrenz zur Vollzeitarbeit und fördert eine wachsende Ungleichverteilung der Einkommen sowie die Etablierung von Niedriglohn-Sektoren (Lehndorff 1998a: 576).

Eine nicht zu unterschätzende Bedeutung der Teilzeitarbeit ist jedoch darin zu sehen, dass ihr die Funktion einer Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt zukommt. Gerade Teilzeitarbeit bietet – unter Annahme des Ernährermodells – für Frauen die Möglichkeit, Familienpflichten und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren.

Ein weiteres Potential der Teilzeitarbeit wird ihr bei der Bewältigung der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage und der Lösung des Problems der Massenarbeitslosigkeit zugesprochen. Mit Teil-

zeitarbeit als einer Form der Arbeitszeitverkürzung (ohne Lohnausgleich) eröffnen sich enorme Potentiale bei der Umverteilung von Arbeit und Sicherung von Beschäftigung. Besondere Furore hat in diesem Zusammenhang der 1993 abgeschlossene Tarifvertrag der Volkswagen-AG über die Einführung der 4-Tage-Woche gemacht. Das VW-Modell als Beispiel beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen stieß mittlerweile auch bei anderen Unternehmen auf Resonanz.

Sollen Arbeitszeitverkürzungen beschäftigungswirksam sein, so müssen jedoch auch entsprechende Bedingungen (z.B. entsprechende tarifliche und gesetzliche Anspruchsgrundlagen) und Angebote für eine freiwillige individuelle Arbeitszeitverkürzung geschaffen werden. Hierbei gilt es die stark differenzierten Arbeitszeitwünsche (vgl. Schulze Buschoff/Rückert 1998), die in bestimmten Lebensphasen variieren können, zu berücksichtigen. Ein solches Konzept der Wahlarbeitszeiten oder „optionalen Arbeitszeiten“ sollte neben der Schaffung von Angeboten für eine individuelle Verkürzung der Arbeitszeit gleichzeitig mit Rückkehrrechten zur Vollzeitarbeit verbunden sein (Bäcker/Stolz-Willig 1995).

Mit Befragungen, wie dem Sozio-ökonomischen Panel¹¹, lässt sich belegen, dass ein wesentlicher Durchsetzungsaspekt für individuelle Arbeitszeitverkürzung, nämlich die Akzeptanz seitens der Beschäftigten, offensichtlich gegeben ist: 45 Prozent der westdeutschen und 54 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten präferieren eine geringere wöchentliche Arbeitszeit (ohne Lohnausgleich) als ihre gegenwärtig tatsächliche¹² Arbeitszeit.

Um freiwillige Arbeitszeitverkürzungen weiter zu fördern, muss Teilzeitarbeit ihren *„derzeit eigenen diskriminierenden Charakter verlieren und für beide Geschlechter attraktiv gemacht werden“* (Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1998: 168). Dabei geht es vor allem darum, Teilzeitarbeit der Vollzeitarbeit gleichzustellen, Teilzeitarbeit auch in qualifizierten Bereichen und für Männer zu fördern. Nur unter den Bedingungen einer individuell gewünschten, sozial und rechtlich abgesicherten und gesellschaftlich anerkannten Arbeitszeitverkürzung kann sich neben materiellem Wohlstand auch „Zeitwohlstand“ ausprägen.

Geht der Trend zur Flexibilisierung jedoch mit einer Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und der Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt einher, so ist diese Entwicklung mit zahlreichen Risiken verbunden. Ein Negativszenario wäre, dass sich

¹¹ Die Ergebnisse basieren auf eigenen Berechnungen mit dem Sozio-ökonomischen Panel für das Jahr 1997.

¹² Die Differenz zwischen präferierter und tatsächlicher wöchentlicher Arbeitszeit beträgt mindestens drei Stunden.

„... zugleich die Erwerbs- und Aufstiegschancen in der Gruppe der Männer und in der der Frauen polarisieren. Einer wachsenden Zahl prekär beschäftigter Männer und (nach wie vor) Frauen steht nun eine nach wie vor große Gruppe von Gewinnern, von männlichen und (zunehmend) weiblichen Normalarbeiter(inne)n gegenüber“ (Ostner 1999: 74).

3. Flexibilisierung der Arbeitszeit in Organisationen des Dritten Sektors¹³

Der Dritte Sektor zeichnet sich nicht nur durch ein starkes Wachstum aus, sondern er selbst ist durch beachtliche Veränderungen geprägt. Diese beziehen sich neben Modifikationen in der Finanzierung oder in der Neugestaltung des Verhältnisses zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern auch auf die Beschäftigung innerhalb der Organisationen. Der Dritte Sektor hat sich in Deutschland mit seinen 2,1 Millionen Beschäftigten und 1,5 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen zu einem beachtlichen Beschäftigungsfaktor entwickelt. Während sich die Anzahl der Arbeitsplätze im Sektor Markt in den letzten Jahrzehnten nur geringfügig veränderten, kann der Dritte Sektor seit den 60er Jahren kontinuierliche Beschäftigungszuwächse vorweisen (Priller/Zimmer/Anheier 1999). Diese Bilanz nährt die Sicht auf den Dritten Sektor als Hoffnungsträger für mehr Beschäftigung und die Bewältigung der Arbeitsmarktprobleme.

¹³ Die folgenden empirischen Betrachtungen basieren auf Daten der durch die Hans-Böckler-Stiftung unterstützten Untersuchung „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“, die in Kooperation der Universität Münster und dem Wissenschaftszentrum Berlin durchgeführt wurde. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden 8.125 Organisationen zu ihrer Struktur, den Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern, der Finanzierung und Mittelerschließung, zu Aspekten der Personal- und Beschäftigungssituation sowie zu aktuellen Problemen der Organisationen befragt. In die Analysen können die Antworten von 2.240 befragten Organisationen aus allen Bereichen des Nonprofit-Sektors einfließen.

Im Folgenden sollen die Beschäftigungsverhältnisse in Nonprofit-Organisationen näher betrachtet und der zentralen Frage nachgegangen werden, inwieweit die Beschäftigung und Beschäftigungszuwächse durch flexible Arbeitszeitformen bestimmt sind und damit gesamtwirtschaftlichen Trends entsprechen.

3.1 Hauptamtliche Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen

Nonprofit-Organisationen weisen einen beachtlichen Anteil hauptamtlicher Beschäftigung auf. Rund zwei Drittel der befragten Organisationen (67%) arbeiteten im Untersuchungszeitraum mit hauptamtlichen Mitarbeitern¹⁴. Differenziert man die Betrachtung hauptamtlicher Beschäftigung jedoch nach NPO-Bereichen, fallen hierbei deutliche Unterschiede auf. Zu den Bereichen, in denen die Organisationen überdurchschnittlich häufig mit hauptamtlichem (bezahltem) Personal arbeiten, gehören vor allem die Bereiche Gesundheit (100%), Bildung (92%), Internationale Aktivitäten (89%) und Wohnungswesen (88%). Die Organisationsbereiche Gesundheit und Bildung zählen neben dem Bereich Soziale Dienste gleichzeitig zu den beschäftigungsintensivsten Bereichen. Organisationen in den Bereichen Umwelt (50%), Sport (42%) und Freizeit (35%) aber auch Stiftungen (42%) arbeiten hingegen häufiger mit ehrenamtlichen Mitarbeitern und weisen geringere Anteile hauptamtlicher Beschäftigter auf.

Bezüglich der Beschäftigung hauptamtlicher Mitarbeiter lässt sich auch ein Zusammenhang zur Art der Finanzierung der Organisationen erkennen. Diejenigen Organisationen mit hauptamtlichen (bezahlten) Beschäftigten sind im wesentlich stärkeren Maße von öffentlichen Zuschüssen abhängig als es bei der Vergleichsgruppe der Fall ist. Organisationen, die ohne erwerbstätig Beschäftigte arbeiten, finanzieren sich vergleichsweise stärker über eigenerwirtschaftete Mittel.¹⁵ Die Unterscheidung der Organisationsbereiche nach einer Dominanz hauptamtlicher versus ehrenamtlicher Tätigkeit soll Grundlage der weiteren Betrachtung sein.

¹⁴ Das entspricht auch den Ergebnissen des NETS-Projekts (Betzelt/Bauer 1999), wonach bei fast drei Viertel der untersuchten Nonprofit-Organisationen 1998 Arbeitskräfte erwerbstätig waren. Eine vergleichende Perspektive zu den Jahren 1995 und 1997 zeigt zudem, dass sich die Gesamtbeschäftigtenzahlen nur geringfügig verändert haben. Die Gesamtsumme der erwerbstätigen Beschäftigten blieb bei den befragten Organisationen in etwa konstant.

¹⁵ Hierzu sind auch die Ergebnisse von Betzelt und Bauer (1999) konsistent. Sie stellten fest, „daß diejenigen Organisationen mit bezahlten Beschäftigten rund vierfach höhere Anteile öffentlicher Mittel an ihrem Haushaltsbudget aufweisen, als dies bei den Organisationen ohne erwerbstätig Beschäftigte der Fall ist. Umgekehrt weist die Gruppe der Organisationen ohne bezahlte Mitarbeiter rund doppelt so hohe Anteile privater Zuwendungen am Budget auf, als dies bei der Vergleichsgruppe mit erwerbstätig Beschäftigten der Fall ist.“

3.2 Beschäftigungsverhältnisse in Nonprofit-Organisationen

Neben den differenzierten Anteilen hauptamtlicher Beschäftigung in den Bereichen des Nonprofit-Sektors lassen sich zudem auch Unterschiede bei den Beschäftigungsverhältnissen der gemeinnützigen Organisationen feststellen (Tab. 1).

Tab. 1: Beschäftigungsverhältnisse in Nonprofit-Organisationen 1996 (in Prozent)

Bereiche	Vollzeit	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Honorartätigkeit	Sonstige
Umwelt	39	17	10	6	28
Sport	9	4	13	69	5
Freizeit	39	13	6	31	11
Kultur	21	12	12	34	21
Bürger-initiativen	46	21	4	8	21
Stiftungen	39	22	28	7	4
Bildung	43	20	3	26	8
Gesundheit	58	29	4	1	8
Soziale Dienste	47	29	7	4	13
Wohnungswesen	77	12	8	2	1
Wirtschafts-verbände	75	23	1	1	0
Internationale Aktivitäten	63	22	3	4	8
Gesamt	46	25	6	10	13

Datenbasis: WWU Münster/WZB – Organisationserhebung 1998

Dieser Betrachtung liegen jeweils nur die Aussagen jener Organisationen zu Grunde, die angeben, hauptamtliche Mitarbeiter zu beschäftigen. Hierbei stellt sich die Frage, ob sich die durch bezahlte Beschäftigung dominierten Bereiche von den stärker durch ehrenamtliche Arbeit geprägten Bereichen nicht nur hinsichtlich ihrer Finanzierung, sondern auch ihrer typischen Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden. Dazu sollen folgende Beschäftigungsverhältnisse unterschieden werden. Vollzeitarbeit wird als Normalarbeitszeitverhältnis angenommen. Als flexible Beschäftigungsverhältnisse, die sich wesentlich vom Typus der Normalarbeitszeit unterscheiden, gelten Teilzeitarbeit¹⁶,

¹⁶ Teilzeitarbeit ist definiert als Beschäftigungsverhältnis mit einem wöchentlichen Arbeitsstundenumfang von 15 bis 34 Stunden.

geringfügige Beschäftigung¹⁷, Honorartätigkeit¹⁸ und temporäre Beschäftigungsformen (unter der

Kategorie „Sonstige“¹⁹ zusammengefasst).

Betrachtet man zunächst die Verteilung der Grundgesamtheit so ist erkennbar, dass circa die Hälfte der hauptamtlichen Mitarbeiter (46%) in den gemeinnützigen Organisationen 1996 Vollzeitbeschäftigte waren. Von einem Ende der Vollzeitarbeit kann demnach nicht die Rede sein. Weitere 25 Prozent gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Das restliche Viertel der Mitarbeiter verteilt sich auf die Kategorien „geringfügige Beschäftigung“ (6%), „Honorartätigkeit“ (10%) und „Sonstige“ temporäre Beschäftigungsverhältnisse (13%).

Besonders deutlich wird hierbei der relativ hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigung in den NPOs im Vergleich zur Gesamtwirtschaft. Die Teilzeitbeschäftigung in Nonprofit-Organisationen (25%) liegt gut doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (11%). Als flexible Beschäftigungsform kommt der Teilzeitarbeit eine große Bedeutung zu.

Der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigung in den Organisationen bei steigender Tendenz, aber auch die nicht zu vernachlässigenden Prozentwerte geringfügiger und temporärer Beschäftigung, geben bereits erste Anhaltspunkte für die Bedeutung flexibler Beschäftigungsverhältnisse in Nonprofit-Organisationen.

Differenziert man nun die Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach NPO-Bereichen, lassen sich hierbei deutliche Unterschiede erkennen. Auffällig ist, dass Organisationen in den traditionellen Bereichen des Nonprofit-Sektors, dem Bereich Gesundheit (58% und 29%) und Soziale Dienste (47% und 29%), aber auch die Wirtschaftsverbände (75% und 23%) und der Bereich Internationale Aktivitäten (63% und 22%) relativ hohe Anteile an Voll- und Teilzeitarbeit aufweisen. Hierunter sind vor allem auch die Organisationsbereiche vertreten, die überdurchschnittlich häufig mit bezahlten Mitarbeitern arbeiten und zu den beschäftigungsintensiven Bereiche gehören. Im deutlichen Unterschied dazu ist das Antwortverhalten derjenigen Organisationen zu sehen, die in stärker ehrenamtlich geprägten Bereichen arbeiten. Organisationen in den Bereichen Umwelt (10%, 6% und 28%), Sport (13%, 69% und 5%), Freizeit (6%, 31% und 11%), Stiftungen (28%, 7% und 4%) und Kultur²⁰ (12%, 34% und 21%) weisen verstärkt hohe Anteile bei der geringfügigen Beschäftigung, Honorartätigkeit und temporären Beschäftigung auf. Dementsprechend ist die Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zur Gesamtverteilung relativ gering ausgeprägt.

Auffällig sind vor allem die hohen Anteile der Honorartätigkeit in den Bereichen Sport (69%), aber auch in den Bereichen Kultur (34%) und Freizeit (31%). Diese Erwerbsform zwischen Erwerbsarbeit und Ehrenamt stellt eine für diese Bereiche typische Beschäftigungsform dar. Gerade im Sportbereich wird auf einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Honorarkräften zurückgegriffen, die diese Tätigkeit nebenberuflich (z.B. Übungsleiter) ausüben. Allerdings handelt es sich gleichzeitig um ein bestimmtes Maß an freiwilliger unbezahlter Tätigkeit, da in der Regel keine Bezahlung zum Marktwert erfolgt.

Ebenfalls bemerkenswert ist der Anteil der temporären Beschäftigung in den Umweltverbänden, der deutlich vom Gesamtmittelwert abweicht. Hier sind es vor allem die Absolventen eines freiwilligen ökologischen Jahres und die Zivildienstleistenden, die diese Kategorie maßgeblich bestimmen.

Trotz dieser Tendenz, die sich für diese Gruppe abzeichnen lässt, ist jedoch der relativ hohe Anteil der Voll- und Teilzeitbeschäftigung beispielsweise im Bereich Umwelt (39% und 17 %) und im Bereich Freizeit (39% und 13%) nicht zu vernachlässigen. Vollzeitarbeit gilt auch hier immer noch als die dominante Beschäftigungsform.

Für beide Betrachtungsgruppen (hauptamtlich versus ehrenamtlich dominierte NPO-Bereiche) lassen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich ihrer typischen Beschäftigungsverhältnisse herausstellen. Die NPO-Bereiche, die stärker durch ehrenamtliche Arbeit dominiert sind und gerin

gere Anteile hauptamtlicher Mitarbeiter aufweisen, setzen diese jedoch im stärkeren Maße in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen (geringfügige Beschäftigung, Honorartätigkeit und temporäre Beschäftigung) ein als es in den hauptamtlich dominierten Bereichen der Fall ist. Diese Bereiche weisen vergleichsweise starke Voll- und Teilzeitannteile auf. Deutlich wird hier, dass Teilzeitarbeit als flexible Beschäftigungsform neben der Normalarbeitszeit (Vollzeit) in den beschäftigungsintensiven Bereichen einen beachtlichen Stellenwert besitzt und offensichtlich bereits *„in den Status von Normalität aufgerückt ist“* (Kurz-Scherf et al. 1999: 73).

3.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen

Beschäftigungszuwächse in der Gesamtwirtschaft standen in den letzten Jahrzehnten in engem Zusammenhang mit einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen. Den Zugang zum Arbeitsmarkt erlangten Frauen dabei zumeist über Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind typische weibliche Domänen.

An die vorangegangene Betrachtung schließt sich demzufolge die Frage an, ob diese Beschäftigungsverhältnisse in den Nonprofit-Organisationen von Frauen dominiert werden und die Organisationen damit allgemeinen Trends, wie sie für die Gesamtwirtschaft angenommen werden können, folgen.

Generell gilt festzuhalten, dass 65 Prozent der Beschäftigten gemeinnütziger Organisationen Frauen sind. Der Dritte Sektor weicht nicht nur hinsichtlich seines hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung, sondern auch des Frauenanteils an den Beschäftigten von den gesamtwirtschaftlichen Daten deutlich ab. In der folgenden Darstellung werden die einzelnen Organisationsbereiche nach ihren Frauenanteilen an den Beschäftigungsverhältnissen betrachtet (Tab. 2). Zu vermuten ist, dass die flexiblen und atypischen Beschäftigungsverhältnisse in den gemeinnützigen Organisationen im starken Maße von Frauen repräsentiert werden.

In Relation zum durchschnittlichen Anteil weiblicher Beschäftigter (65%) in den Organisationen sind Frauen in der Kategorie „Teilzeitarbeit“ mit 84 Prozent und „geringfügige Beschäftigung“ mit 72 Prozent stark überrepräsentiert. Vollzeitbeschäftigung hingegen ist zu 62 Prozent von Frauen besetzt und repräsentiert damit annähernd den Durchschnitt²¹. Die Honorartätigkeit (50%) und die temporären (sonstigen) Beschäftigungsverhältnisse (47%) sind durch Frauen eher unterrepräsen-

tiert. Hier sind es vor allem die Männer, die überdurchschnittlich stark vertreten sind. Mit der starken Dominanz der Frauen an der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung entsprechen die Nonprofit-Organisationen dem geschlechtsspezifischen Trend der Gesamtwirtschaft. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung sind auch in gemeinnützigen Organisationen typische Domänen von Frauen.

Tab. 2: Frauenanteile an den Beschäftigungsverhältnissen in Nonprofit-Organisationen 1997 (in Prozent)

Bereiche	Vollzeit	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Honorartätigkeit	Sonstige
Umwelt	53	78	61	34	51
Sport	41	91	57	53	39
Freizeit	60	100	85	41	39
Kultur	48	73	61	57	53
Bürger-initiativen	48	87	79	48	61
Stiftungen	44	68	43	0	0
Bildung	53	86	85	34	52
Gesundheit	74	77	83	49	56
Soziale Dienste	69	86	73	74	43
Wohnungswesen	37	75	42	0	0
Wirtschafts-verbände	47	87	80	0	0
Internationale Aktivitäten	54	81	77	54	47
Gesamt	62	84	72	50	47

Datenbasis: WWU Münster/WZB – Organisationserhebung 1998 (n=1.469)

Bei einer Differenzierung nach NPO-Bereichen findet sich diese Einschätzung bestätigt bzw. verstärkt sich zudem noch. Besonders auffällig sind die überdurchschnittlich hohen Teilzeitanteile von Frauen im Bereich Freizeit (100%) und Sport (91%). Bei der geringfügigen Beschäftigung stechen die Bereiche Bildung (85%) und Freizeit (85%) sowie der Bürgerinitiativen (79%) hervor. Da die Bereiche Gesundheit und Soziale Dienste aufgrund ihrer Tätigkeitsfelder von Frauen dominiert werden, ist auch ihr Anteil an der Vollzeitbeschäftigung erwartungsgemäß hoch (74% und 69%). Es verwundert demnach auch nicht, dass die Sozialen Dienste bei der Honorartätigkeit eine starke Frauendominanz aufweisen. Mit einem Gesamtanteil von lediglich 3 Prozent (vgl. Tab. 1) stellt dieses Beschäftigungsverhältnis jedoch ein sehr untypisches für diesen Bereich dar.

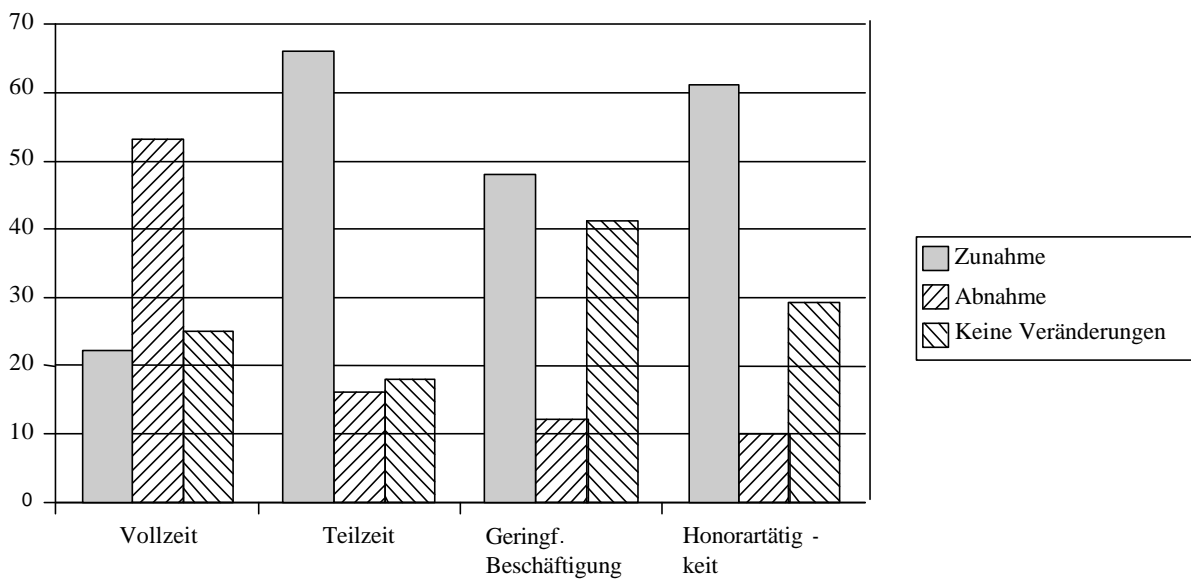
3.4 Beschäftigungsentwicklung und Perspektiven flexibler Beschäftigung

Nachdem ein Überblick zu den typischen Beschäftigungsverhältnissen in gemeinnützigen Organisationen gegeben wurde, soll auf die Einschätzungen der Organisationen zu den Perspektiven von flexibler Beschäftigung näher eingegangen werden. Dazu soll zunächst von der erwarteten Beschäftigungsentwicklung der Organisationen in den nächsten fünf Jahren ausgegangen werden, um unter Maßgabe dieser Trends die Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen zu betrachten.

Auf die Frage nach der erwarteten Beschäftigungsentwicklung in den nächsten fünf Jahren²², gaben 39 Prozent der Organisationen an, dass das Niveau der Beschäftigung sich nicht verändern wird, rund ein Viertel der Organisationen geht von einem fallenden Niveau aus und 20 Prozent erwarten perspektivisch Beschäftigungszuwächse. Weitere 16 Prozent der Organisationen sagen, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Aussagen über Perspektiven der Beschäftigung treffen können.

Insgesamt sind es rund 60 Prozent der Organisationen, die in den kommenden Jahren mit einer eher positiven Beschäftigungsentwicklung (steigendes bzw. gleichbleibendes Niveau) rechnen. Auch bei dieser Trendaussage müssen bereichsspezifische Unterschiede berücksichtigt werden. So rechnen gerade die beschäftigungsintensiven Bereiche – Gesundheit (48%), Bildung und Forschung (41%) – mit starken Beschäftigungseinbußen. Organisationen in den Bereichen, die durch ehrenamtliche Mitarbeiter dominiert sind, gehen von weniger starken Beschäftigungsrückgängen aus. Auffällig ist, dass ungefähr ein Drittel der Nonprofit-Organisationen in den Bereichen Umwelt und Sport perspektivisch Beschäftigungszuwächse erwarten.

Es ist nun weiterhin zu verfolgen, welche Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse²³ unter Maßgabe der dargestellten Trends der Beschäftigungsentwicklung von den Nonprofit-Organisationen erwartet werden (Abb. 1). Zunächst kann festgestellt werden, dass 40 Prozent aller NPOs mit Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur ihrer Organisationen rechnen. 60 Prozent, und damit die deutliche Mehrheit der Organisationen, verneint diese Frage. Der folgenden Betrachtung liegen lediglich diejenigen Organisationen zugrunde, die Veränderungen ihrer Beschäftigungsstruktur erwarten²⁴.

Abb. 1: Erwartete Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen (in Prozent)

Datenbasis: WWU Münster/WZB – Organisationserhebung 1998

Die gemeinnützigen Organisationen erwarten zukünftig in den Bereichen Teilzeitbeschäftigung (66%) und Honorartätigkeit (61%) die stärksten Zunahmen²⁵. Des Weiteren werden auch für die geringfügige Beschäftigung von annähernd der Hälfte der Organisationen Zunahmen erwartet. Auffällig ist bei dieser Kategorie, dass hier gleichzeitig die stärkste Kontinuität erwartet wird. Die Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse geht mit einer Abnahme der (rechtlich und sozial geschützten) Vollzeitbeschäftigung einher. Cirka die Hälfte der Organisationen erwartet in diesem Bereich eine Abnahme der Beschäftigung. Mit dieser Betrachtung findet sich der bereits festgestellte Trend zu mehr Flexibilisierung auch bezüglich der Beschäftigungsprognosen der Organisationen bestätigt. Zu fragen ist in diesem Zusammenhang, ob dieser Trend auch zukünftig im starken Maße von Frauen getragen wird und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen damit weiter aufrechterhalten werden.

Vor dem Hintergrund dieser Veränderungsprognosen ist bereits zu vermuten, dass die erwarteten Beschäftigungszuwächse in den Organisationen im starken Maße auf flexiblen und prekären Beschäftigungsverhältnissen basieren. Auch bei der Frage nach den Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur gibt es deutliche bereichsspezifische Unterschiede. In den beschäftigungsintensiven Bereichen Gesundheit (54%) und Soziale Dienste (47%) rechnen die Organisationen im deutlich stärkeren Maße (Gesamtmittelwert 40%) mit Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur. Auch die Organisationen im Kultur- (48%) und Umweltbereich (44%) erwarten überdurchschnittlich stark, von Veränderungen betroffen zu sein. In der folgenden Tabelle sollen die genannten Bereiche

hinsichtlich der erwarteten Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen analysiert werden (Tab. 3).

Tab. 3: Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen ausgewählter Bereiche (in Prozent)

	Vollzeit			Teilzeit			Geringfügige Beschäftigung			Honorartätigkeit		
Veränderungen	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=
Gesundheit	3	83	14	83	14	3	46	4	50	48	-	52
Soziale Dienste	20	55	25	72	14	15	49	14	37	57	13	31
Kultur	26	50	24	54	16	30	50	9	41	72	9	18
Umwelt	17	33	50	59	14	27	45	15	40	58	11	32
Gesamt	22	53	25	66	16	18	48	12	41	61	10	29

Datenbasis: WWU Münster/WZB – Organisationserhebung 1998

Bemerkung: Die verwendeten Zeichen im Tabellenkopf haben folgende Bedeutung: „+“ Zunahme, „-“ Abnahme, „=“ keine Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen.

Die Organisationen der beschäftigungsintensiven Bereiche (Gesundheit und Soziale Dienste) erwarten deutlich stärkere Abnahmen der Vollzeitbeschäftigung (83%, 55%) als es bei der Gesamtheit und den übrigen Bereichen der Fall ist. Besonders auffällig hierbei sind die Organisationen des Gesundheitsbereichs, die mit 30 Prozentpunkten vom Gesamtmittelwert abweichen. Dieser Befund steht in engem Zusammenhang mit dem hohen Anteil öffentlicher Zuschüsse am Finanzierungsmix der Organisationen. Da es bei den Umweltorganisationen, die stärker auf ehrenamtlicher Basis arbeiten, deutlich geringere Anteile Vollzeitbeschäftigter gibt, rechnen diese Organisationen eher mit einem gleichbleibenden Anteil (50%). Mit den stärksten Zunahmen bei der Vollzeitbeschäftigung rechnen die Organisationen im Kulturbereich (1/4 der Organisationen).

Den Vollzeit-Prognosen durchaus entsprechend, werden von den Organisationen Veränderungen bei der Teilzeitbeschäftigung erwartet. Abnehmende Vollzeitarbeitsplätze gehen mit einer deutlichen Zunahme der Teilzeitbeschäftigung einher (83% im Bereich Gesundheit, 72% im Bereich Soziale Dienste). Die in diesen Bereichen verhältnismäßig stark verbreitete Teilzeitarbeit (vgl. Tab. 1) wird demnach weiter zunehmen. In rund einem Drittel der Organisationen im Kulturbereich (30%) und Umweltbereich (27%) wird die Teilzeitbeschäftigung perspektivisch keinen Veränderungen unterlegen sein. Für rund die Hälfte der Organisationen in diesen Bereichen ist Teilzeit jedoch auch eine zukünftige Beschäftigungsoption.

Eine hohe Kontinuität wird den Einschätzungen der Organisationen zufolge die geringfügige Beschäftigung behalten. Gleichzeitig rechnen cirka die Hälfte der Organisationen aller fünf Bereiche hier mit Zuwächsen. Bei dieser Kategorie ist ein annähernd homogenes Antwortverhalten der gemeinnützigen Organisationen auffällig. Bei der Honorartätigkeit (61%) werden neben der Teilzeitbeschäftigung (66%) zukünftig die stärksten Zuwächse erwartet. Das trifft insbesondere für den Kulturbereich (72%) zu.

In einem weiteren Schritt sollen diejenigen Organisationen, die Veränderungen in ihrer Beschäftigungsstruktur und zudem Beschäftigungszuwächse erwarten, betrachtet werden. Die Frage, die sich hierbei stellt: Auf Basis welcher Beschäftigungsverhältnisse erwarten die Organisationen zukünftig Beschäftigungszuwächse? Den Angaben der Organisationen zufolge werden Beschäftigungszuwächse zukünftig vorrangig auf der Basis von Teilzeitarbeit (30%) geschaffen werden. An zweiter Stelle würden Zuwächse bei der Honorartätigkeit (28%) folgen. Für 23 Prozent der Organisationen sind Beschäftigungszuwächse mit einem Ausbau der geringfügigen Beschäftigung verbunden. Das Ende der Rangfolge bildet die Vollzeitbeschäftigung. Immerhin 19 Prozent der Organisationen verbinden Beschäftigungszuwächse mit Vollzeitarbeit.

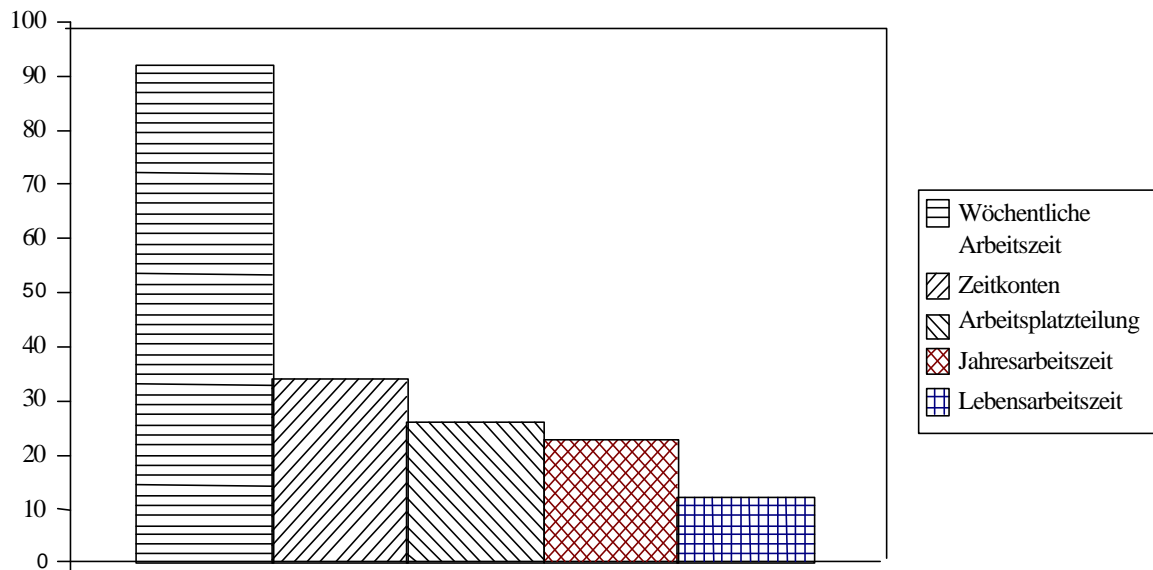
Bei der Betrachtung zu den Veränderungen der Beschäftigungsstruktur, findet sich der Trend zu mehr Flexibilisierung bestätigt. Dieser Trend zur flexiblen und prekären Beschäftigung geht mit abnehmenden öffentlichen Zuschüssen für die Organisationen einher. Auch Beschäftigungszuwächse basieren im starken Maße auf flexiblen Beschäftigungsverhältnissen. Gleichzeitig muss jedoch festgehalten werden, dass in gemeinnützigen Organisationen auch zukünftig die Vollzeitbeschäftigung einen nicht zu vernachlässigenden Stellenwert unter den Beschäftigungsverhältnissen einnimmt.

3.5 Arbeitszeitflexibilisierung in Nonprofit-Organisationen

Mit einer Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen, wie Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung und Honorartätigkeit sind bereits Formen der Flexibilisierung von Beschäftigung in den Organisationen genannt. Die Organisationen wurden ebenfalls zu praktizierten Arbeitszeitmodellen befragt. 85 Prozent der Nonprofit-Organisationen gaben an, dass es in ihrer Organisation flexible Arbeitszeitregelungen gibt bzw. diese möglich sind²⁶. Diesen Organisationen wurden fünf Modelle flexibler Arbeitszeitregelungen vorgegeben, um herauszufinden, welche davon die von ihnen am

häufigsten praktizierten Modelle sind (vgl. Abb. 2). Schaut man sich die Antworten der Organisationen hierzu an, so lässt sich eine Rangfolge der praktizierten Arbeitszeitmodelle abbilden.

Abb. 2: Praktizierte Modelle flexibler Arbeitszeitregelung in Nonprofit-Organisationen (in Prozent)



Datenbasis: WWU Münster/WZB – Organisationserhebung 1998

92 Prozent der gemeinnützigen Organisationen, die angeben, dass flexible Arbeitszeitregelungen vorhanden bzw. möglich sind, praktizieren das Modell der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeitflexibilisierung. Es ist eindeutig das am häufigsten praktizierte Modell. Mit deutlichem Abstand folgen die Modelle „Zeitkonten“ (34%), „Arbeitsplatzteilung“ (Job-Sharing) (26%) und Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung auf der zeitlichen Grundlage der Jahresarbeitszeit (Sabbatical) (23%). Die geringste Bedeutung nehmen in den Organisationen Modelle zur Verminderung der Lebensarbeitszeit (gleitender Ruhestand) ein. Das Antwortverhalten der Nonprofit-Organisationen entspricht dem allgemeinen Trend der Arbeitszeitflexibilisierung. Mit zunehmender zeitlicher Bemessungsgrundlage nimmt die Attraktivität der Modelle in der Praxis ab. Die auf der zeitlichen Grundlage des Kalenderjahres bzw. der Lebensarbeitszeit basierenden Modelle werden wesentlich seltener praktiziert als das der wöchentlichen Arbeitszeitflexibilisierung.

4. Zusammenfassung

Bei den empirischen Betrachtungen konnte allgemein die Bedeutung der hauptamtlich bezahlten Beschäftigung in gemeinnützigen Organisationen herausgestellt werden. Dabei wurde in diesem

Beitrag insbesondere die Flexibilisierung von Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen thematisiert. Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind dabei die am häufigsten vertretenen Formen, bei denen auch perspektivisch die stärksten Zunahmen von den befragten Organisationen erwartet werden. Hinsichtlich der relativ starken Präsenz von Teilzeitbeschäftigung in den Organisationen aber auch der Dominanz von Frauen in diesem Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich der Dritte Sektor von der Gesamtwirtschaft. Für die Nonprofit-Organisationen lässt sich demnach ein klarer Trend zur Flexibilisierung der Beschäftigung abzeichnen, auch wenn die Vollzeitbeschäftigung für die Hälfte der Organisationen immer noch starke Relevanz besitzt. Hierbei lassen sich jedoch deutliche bereichsspezifische Unterschiede feststellen. Einerseits gruppieren sich die Organisationen der Bereiche, in denen die hauptamtliche bezahlte Beschäftigung dominiert und die starke Anteile vor allem bei der Voll- und Teilzeitbeschäftigung aufweisen. Andererseits findet sich in den Daten eine zweite Gruppe, die von den Organisationen der Bereiche gebildet wird, die stärker mit ehrenamtlichem Personal arbeiten. Für diese Organisationen lassen sich verhältnismäßig höhere Anteile bei den flexiblen Beschäftigungsformen – geringfügige und temporäre Beschäftigung sowie Honorartätigkeit – feststellen. Dieser Unterschied zwischen beiden Gruppen lässt sich vor allem mit dem Anteil öffentlicher bzw. eigenerwirtschafteter Mittel am Finanzierungsmix der Organisationen erklären. Perspektivisch werden von den Organisationen die stärksten Abnahmen bei der Vollzeitbeschäftigung erwartet. Diese Perspektive wird vor allem in den beschäftigungsintensiven Bereichen besondere Relevanz erlangen. Abnehmende Vollzeitanteile gehen hier mit einer Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse einher. Ein Großteil der Organisationen rechnet perspektivisch mit einer Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse, die auf Sicherung der Beschäftigung orientiert ist. Ein Fünftel der Organisationen rechnet jedoch mit Beschäftigungszuwächsen, die sich in erster Linie auf Teilzeitarbeit gründen, aber auch in einem nicht zu vernachlässigenden Maße auf Vollzeitarbeit.

Resümierend kann festgestellt werden, dass der Dritte Sektor einen nicht zu vernachlässigenden Beitrag zur Bewältigung der Arbeitsmarktprobleme leisten kann. Die Flexibilisierung der Beschäftigung in Nonprofit-Organisationen vollzieht sich nach den Mustern gesamtwirtschaftlicher Flexibilisierung. Eine Ausweitung von Teilzeitarbeit und eine Zunahme von Modellen der Arbeitszeitverkürzung – die sich als Zukunftstrends erkennen lassen – werden jedoch nur eine Akzeptanz bei den Beschäftigten erzielen und so Beschäftigungswirkungen zeitigen, wenn diese eine stärkere Gleichstellung und eine ausreichende soziale und rechtliche Absicherung erfahren. Nur so kann

verhindert werden, dass bei einer Zunahme flexibler und prekärer Beschäftigungsverhältnisse der Dritte Sektor zum „Billiglohnsektor“ degradiert wird.

Literatur

- Anheier, Helmut K. (1997): Der Dritte Sektor in Zahlen: Ein sozial-ökonomisches Porträt. In: Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hrsg.): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel, Berlin, S. 29-74.
- Bäcker, Gerhard/Stolz-Willig, B. (1995): Mehr Teilzeitarbeit – aber wie? Zur Diskussion über Förderung und soziale Absicherung optionaler Arbeitszeiten. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 44, Nr. 3, S. 54-64.
- Bäcker, Gerhard (1998): Zukunft der Arbeit und Herausforderungen für das System der Sozialen Sicherung – Das Beispiel der Alterssicherung. In: Bosch, Gerhard (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt am Main/New York, S. 359-388.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt am Main.
- Betzelt, Siegrid/Bauer, Rudolph (1999): Die Zukunft der Arbeit im „Dritten Sektor“. In: Contraste, Februar 1999, S. 12.
- Bothfeld, Silke/Rückert-John, Jana (1999): Vermehren durch Teilen? In: Die Mitbestimmung, 11/99, S. 31-32.
- Giarini, Orio/Liedtke, Patrick M. (1998): Wie wir arbeiten werden, Hamburg.
- Kirsch, J. u.a. (1998): Arbeitszeitarrangements und Beschäftigung im Dienstleistungssektor am Beispiel des Einzelhandels – ein europäischer Vergleich, Institut für Arbeit und Technik, Juni 1998.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Priller, Eckhard/Scheele, Alexandra/Schmidtke, Heidrun (1999): Berlinspezifische Bestandsaufnahme zur Zukunft der Arbeit. Studie des SFZ – Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V. im Auftrag der Enquetekommission „Zukunftsfähiges Berlin“, Abschlußbericht, März 1999.
- Lehndorff, Steffen (1998): Arbeitszeitverkürzung in der Krise. In: Bosch, Gerhard (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt, Frankfurt am Main/New York, S. 246-270.
- Lehndorff, Steffen (1998a): Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeittrends und -erfahrungen in der Europäischen Union. In: WSI Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 51, Nr. 9, S. 568-579.
- Meinhardt, Volker/Schupp, Jürgen/Wagner, Gerd (1997): Über die Frauen, Studenten und Rentner, die für 610 Mark arbeiten. In: Frankfurter Rundschau vom 11.12.1997, S. 13.
- Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 4, S. 211-223.

- Ostner, Ilona (1999): Das Ende der Familie wie wir sie kannten. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, Januar 1999, S. 69-76.
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette/Anheier, Helmut K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B9/99, 26.2.1999, S. 16ff.
- Salamon, Lester M./Anheier, Helmut K. (1992): In Search of the Nonprofit Sector, the question of definitions. In: Voluntas, No. 2, S. 125-151.
- Schulze Buschoff, Karin/Rückert, Jana (1998): Teilzeitbeschäftigte in Europa. Arbeitsbedingungen, Familienkontext, Motive und subjektive Bewertungen, WZB-Arbeitspapier FS III 98-404.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (1998): Die Sackgassen der Zukunftskommission. Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Nr. 33, Berlin.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin.

Die Vertretung von Fraueninteressen – Ein Sonderfall unter den Nonprofit-Organisationen?

Eckdaten einer Befragung²⁷

1. Einführung

„Organisierte Fraueninteressen“ (Blattert 1998: 14) in Deutschland besitzen eine mehr als hundert Jahre alte Tradition. Bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts gründeten sich Vereine mit dem Ziel, die Partizipation von Frauen am öffentlichen Leben zu erhöhen, z.B. durch eine Verbesserung der Bildungschancen, durch das Recht auf Erwerbsarbeit und durch das Recht auf eine aktive Teilnahme am politischen Leben. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, insbesondere im Zuge der „neuen“ Frauenbewegung der siebziger Jahre, wurde die Organisation von Fraueninteressen zuerst maßgeblich durch die Forderung nach der Streichung des §218 vorangetrieben. In den späten 70er und den 80er Jahren entstanden zahlreiche Frauenprojekte, die ihr Aufgabenspektrum auf die unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder ausdehnten. Inzwischen existieren vielfältige Einrichtungen mit einem speziellen Angebot für Frauen. Zu nennen wären hier neben Frauenhäusern, Selbsthilfegruppen und Beratungseinrichtungen auch Frauensportvereine und Kultur- und Bildungseinrichtungen für Frauen. Der überwiegende Teil dieser Frauenorganisationen kann als gemeinnützig bezeichnet werden und zählt zumindest bezüglich der Organisationsziele zum Dritten Sektor.²⁸

Eine Durchsicht der Literatur hat ergeben, dass dieser Typus gemeinnütziger Organisationen in der sozialwissenschaftlichen Forschung bisher kaum beachtet wurde. Auch Andruschow/Mersmann (1999) thematisieren bei ihrer Aufarbeitung des Forschungsstandes das mangelnde Interesse der Frauenforschung an diesem Thema. Als die beiden einzigen Untersuchungen über die Arbeit in Frauen- und Lesbenprojekten nennen sie die Studien von Betzelt/Coors (1994) zur Finanzierung von Frauenprojekten und von Brückner (1996) zu Frauen- und Mädchenprojekten. In ihrer eigenen Untersuchung gehen Andruschow/Mersmann (1999) den „*Innovationspotentiale(n) für die Ent-*

wicklung eines gemeinwesenorientierten Beschäftigungssektors“ (Andruschow/Mersmann 1999: 131) nach.

Gemeinsam ist den vorliegenden Studien zu NPOs mit geschlechtsspezifischen Zielen, dass sie hinsichtlich ihres Forschungsinteresses und der Auswahl ihrer Untersuchungseinheiten sehr spezialisiert sind. Zumeist werden die NPOs, die die Vertretung von Fraueninteressen ins Zentrum stellen, isoliert betrachtet und weder mit anderen Interessenvertretungen noch mit gemeinnützigen Organisationen insgesamt verglichen. Vergleichsweise wenig ist der allgemeinen Frage nach dem Stellenwert, den die Vertretungen von Fraueninteressen im gemeinnützigen Sektor einnehmen und dem Profil – damit sind in erster Linie die Organisations- und Beschäftigungsperspektiven, Arbeitsweise und Finanzierung gemeint – nachgegangen worden. Die im Rahmen des Projektes „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ erhobene Datenbasis (vgl. Rückert-John und Sauer in diesem Band) erlaubt es zwar nicht, komplexe Fragestellungen zu den frauenspezifischen NPOs im Detail zu analysieren, doch sie lässt eine Einordnung der Vertretung von Fraueninteressen im Nonprofit-Sektor zu.

2. Ergebnisse der Organisationserhebung

2.1 Vertretung von Fraueninteressen

Insgesamt gaben 179 aller befragten Organisationen – das sind 8 Prozent – an, dass die Vertretung von Fraueninteressen in ihren Tätigkeitsbereich fällt²⁹. Diese befinden sich mehrheitlich in den alten Bundesländern, lediglich rund 16 Prozent der Organisationen sind in Ostdeutschland ansässig. Rund die Hälfte der Vertretungen von Fraueninteressen stammt – ebenso wie die meisten Organisationen im gemeinnützigen Sektor – aus dem sozialen Bereich. Häufig richten sich die Aufgaben der Vertretungen von Fraueninteressen jedoch auf mehrere Tätigkeitsbereiche. So spielen neben dem sozialen Bereich die Tätigkeitsbereiche Kultur und Bildung eine Rolle. Mehr als jede fünfte Vertretung von Fraueninteressen kommt aus dem kirchlichen Bereich, und zwar überwiegend aus der katholischen Kirche. Die Nähe zur Kirche ist weitaus häufiger als bei anderen Interessenvertretungen und anderen gemeinnützigen Organisationen insgesamt. So kann davon ausgegangen werden, dass die mit der Organisationserhebung erfassten Frauenprojekte ein spezifisches Segment der Vertretung von Fraueninteressen abbilden. Es handelt sich weniger um die kleinen alternativen Projekte als um die Querschnittsorganisationen größerer Träger.

Tab. 1: Interessenvertretungen und Kirche

Tätigkeitsbereich	keine Kirche	Kath. Kirche	Ev. Kirche	sonstige	absolut
Vertretung von Fraueninteressen	78,2	14,0	6,7	1,1	179
andere Interessenvertretung	93,0	3,7	3,3	-	271
NPO – insgesamt	86,3	7,4	6,2	0,2	2240

Datenbasis: WWU Münster/WZB-Organisationserhebung 1998

2.2 Organisationsstrukturen

Die Vertretungen von Fraueninteressen können in Bezug auf ihre Organisationsstruktur als typische Nonprofit-Organisationen identifiziert werden. In wesentlichen strukturellen Merkmalen stimmen sie mit anderen Nonprofit-Organisationen überein. So ist die übliche Rechtsform von Frauenorganisationen zu rund 81 Prozent der eingetragene Verein (im Vergleich zu 79% aller Nonprofit-Organisationen) und sie sind mit 89 Prozent zu einem überwiegenden Anteil als gemeinnützig anerkannt (im Vergleich zu 91% aller Nonprofit-Organisationen). Auch die Vertretungen von Fraueninteressen können als fester Bestandteil lokaler Infrastruktur gewertet werden; ihre Tätigkeit richtet sich sehr stark auf die regionale und kommunale Ebene. Nahezu alle (91%) Vertretungen von Fraueninteressen sind Mitglied in einem Dachverband und immerhin 35 Prozent der befragten Frauenorganisation geben an, selbst ein Dach- oder Spitzenverband zu sein. Eine kritische Einstellung gegenüber ihrem Dachverband haben die Vertretungen von Fraueninteressen ebenso häufig wie andere Nonprofit-Organisationen. Konkret resultiert aus dieser Unzufriedenheit heraus aber häufiger die Erwägung, aus dem Dachverband auszutreten.

Wird die Anzahl der Mitglieder (natürliche Personen) als Maßstab für die Organisationsgröße zugrunde gelegt, heben sich die Vertretungen von Fraueninteressen in diesem Punkt stark von anderen gemeinnützigen Organisationen ab. Zwar dominieren auch bei den Fraueninteressenvertretungen kleinere Organisationen mit bis zu 50 Mitgliedern, aber mehr als ein Viertel der Frauenorganisationen gibt an, über 5.000 Mitglieder zu haben. Ähnlich mitgliederstarke Organisationen finden sich nur bei rund 20 Prozent anderer Vertretungen von Bürgerinteressen und im Durchschnitt aller Nonprofit-Organisationen nur zu 13 Prozent.

Tab. 2: Anzahl der Mitglieder

Tätigkeitsbereich	bis zu 50 Mitglieder	51-500 Mitglieder	501-5000 Mitglieder	über 5000 Mitglieder	absolut
Vertretung von Fraueninteressen	36,4	23,2	13,9	26,5	151
andere Interessenvertretung	21,1	28,3	30,9	19,7	223
NPO – insgesamt	32,1	35,3	19,9	12,7	1850

Datenbasis: WWU Münster/WZB-Organisationserhebung 1998

Die wenigsten Frauenorganisationen planen umfangreiche strukturelle Veränderungen. Wird jedoch über Veränderungen nachgedacht, steht weitaus häufiger das Zusammengehen mit anderen Organisationen im Vordergrund als bei den meisten Nonprofit-Organisationen. Öfter als eine Veränderung der Organisationsstruktur wird eine Veränderung der Tätigkeitsfelder angestrebt. Ein Anteil von 62,5 Prozent der Frauenorganisationen überlegt, zukünftig eine Veränderung der Tätigkeitsfelder vorzunehmen, während dies lediglich 33 Prozent aller Nonprofit-Organisationen erwägen. Die Veränderungen zielen bei jeder zweiten Vertretung von Fraueninteressen auf eine Erweiterung der Tätigkeitsfelder. Jedoch gehen Veränderungsabsichten häufiger als bei den Nonprofit-Organisationen insgesamt auch in Richtung Reduzierung oder Verlagerung der Tätigkeitsbereiche. Die Motive dafür sind von allgemeiner Gültigkeit und lassen sich als ökonomische Zwänge und Reaktionen auf gesellschaftliche Probleme benennen.

2.3 Finanzierung und Mittlerschließung

Im Vergleich zu anderen Organisationen im gemeinnützigen Sektor sind die Einnahmen der Vertretungen von Fraueninteressen außerordentlich hoch. Immerhin 55 Prozent der Organisationen, die

eine geschlechtsspezifische Zielsetzung verfolgen, geben an, mehr als 500.000 DM im Jahr einzunehmen.

Tab. 3: Gesamteinnahmen im Haushaltsjahr 1996

Tätigkeitsbereich	Bis 20.000	20.001-500.000	über 500.000	absolut
Vertretung von Fraueninteressen	3,1	41,9	55,0	160
andere Interessenvertretung	16,0	41,0	43,0	244
NPO – insgesamt	19,6	38,5	41,9	2023

Datenbasis: WWU Münster/WZB-Organisationserhebung 1998

Dies ist bemerkenswert, weil ein weiteres Ergebnis der Befragung bestätigt, dass Frauenorganisationen sich hauptsächlich durch öffentliche Zuschüsse finanzieren und wesentlich stärker vom Staat abhängig sind als andere Nonprofit-Organisationen. Für 42 Prozent aller Frauenorganisationen stellen öffentliche Zuschüsse die Haupteinnahmequelle dar (jedoch nur für 23% aller Nonprofit-Organisationen). Die Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln sinkt bei den Frauenprojekten jedoch mit zunehmender Größe. Von den kleineren Projekten mit einer Mitgliederzahl unter 50 geben immerhin zwei Drittel an, dass sie sich im Haushaltsjahr 1996 durch öffentliche Mittel finanziert haben, während dies von den großen gemeinnützigen Organisationen mit mehr als 5.000 Mitgliedern nur noch jede fünfte angibt. Die starke Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln wird sich perspektivisch auch für die Vertretungen von Fraueninteressen ändern. Rund 56 Prozent der Vertretungen von Fraueninteressen erwarten, dass die öffentlichen Zuschüsse zukünftig fallen werden und nur 23 Prozent gehen von einer Stabilität der Einnahmen aus öffentlicher Förderung aus. Insgesamt dominiert in Nonprofit-Organisationen die Annahme, dass die Bedeutung von eigenerwirtschafteten Mitteln und von Finanzierungsquellen wie Spenden und Sponsoring ansteigt und sich gleichzeitig die Leistungsentgelte erhöhen werden. Für die Frauenorganisationen erscheint die Erschließung neuer Einnahmequellen noch relevanter als für andere Nonprofit-Organisationen: Ungefähr ein Drittel aller Vertretungen von Fraueninteressen rechnet mit einem Bedeutungsanstieg von eigenerwirtschafteten Mittel (im Vergleich zu 23% aller Nonprofit-Organisationen) und ein Viertel geht von einer verstärkten Finanzierung durch Spenden und Sponsoring (im Vergleich zu 17% aller Nonprofit-Organisationen) aus.

Tab. 4: Einschätzung der Einnahmeentwicklung in den nächsten fünf Jahren

Tätigkeitsbereich	steigen	gleich bleiben	fallen	trifft nicht zu	absolut
	Prozent				
Öffentliche Zuschüsse					
Vertretung von Frauen- interessen	4,7	22,7	55,8	14,5	168
andere Interessenver- tretung	6,7	18,1	52,4	20,5	148
NPO – insgesamt	4,8	17,5	53,5	20,0	2031
Spenden, Sponsoring					
Vertretung von Frauen- interessen	24,4	35,5	22,1	15,1	167
andere Interessenver- tretung	20,5	35,8	23,6	15,0	241
NPO – insgesamt	16,9	37,3	24,5	15,8	2006
Leistungsentgelte					
Vertretung von Frauen- interessen	19,2	18,6	14,5	40,1	159
andere Interessenver- tretung	13,4	15,0	13,0	47,2	225
NPO – insgesamt	13,5	17,5	9,9	47,9	2885
Eigenerwirtschaftete Mittel					
Vertretung von Frauen- interessen	32,0	24,4	13,4	23,3	160
andere Interessenver- tretung	22,4	32,7	10,2	28,0	237
NPO – insgesamt	23,4	29,9	11,1	28,4	1970

Datenbasis: WWU Münster/WZB-Organisationserhebung 1998

Bedingt durch die Abhängigkeit von staatlicher Förderung haben Frauenorganisationen weitaus häufiger finanzielle Schwierigkeiten als andere Nonprofit-Organisationen. Rund 60 Prozent der Frauenorganisationen geben an, dass sie von finanziellen Schwierigkeiten bedroht waren oder sind. Ursachen dafür sind ein Rückgang der Zuschüsse und hohe Personalkosten. Auf finanzielle Notsituationen wird mit vielfachen Maßnahmen reagiert. Neben der Information des Dachverbandes und der Kontaktaufnahme auf politischer Ebene spielen Spendenaufrufe, die Mobilisierung der öffentlichen Meinung und Werbung eine Rolle. Im Gegensatz zum Durchschnitt der Nonprofit-Organisationen ziehen Frauenvertretungen auch öfter eine verstärkte Kooperation mit anderen Organisationen und die vermehrte Inanspruchnahme ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in Erwägung.

2.4 Personal- und Beschäftigung

Erwartungsgemäß arbeitet die Mehrheit der Frauenorganisationen im gemeinnützigen Sektor mit weiblichen hauptamtlich Beschäftigten. Dies erscheint wenig verwunderlich, denn erstens lässt sich die Beschäftigung im Dritten Sektor ohnehin als hauptamtlich und weiblich identifizieren (vgl. Zimmer/Priller 1999; Betzelt/Bauer 2000); zweitens stammt ein großer Teil der Frauenorganisationen aus dem sehr beschäftigungsintensiven Bereich Soziale Dienste (vgl. Rückert in diesem Band); drittens gehört bei einem Großteil der Vertretungen von Fraueninteressen die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Frauen explizit zu den Organisationszielen. Mit 90 Prozent ist der Anteil hauptamtlich Beschäftigter in den Vertretungen von Fraueninteressen besonders hoch. Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse stellen hierbei die Hauptbeschäftigungsformen dar. In den kommenden Jahren erwartet jedoch ein Großteil der Frauenorganisationen einen Rückgang der Beschäftigung insgesamt und eine Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse. Im Vordergrund steht eine vermehrte Beschäftigung auf Teilzeit- und Honorarbasis. Frei verfügbare Mittel würden Frauenorganisationen am ehesten in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Mitteleinwerbung einsetzen. Zugleich wird in diesen Bereichen auch ein hoher Bedarf an Weiterbildung gesehen.

Bereits durch die Organisationsziele bedingt, werden von den Vertretungen von Fraueninteressen auch öfter frauen- und familienfreundliche Leistungen für die Beschäftigten angeboten als von anderen Organisationen. Jede zweite Frauenorganisation gibt an, über ein solches Angebot zu verfügen. Die Leistungen beziehen sich zumeist auf die bevorzugte Neueinstellung von Frauen, Hilfestellungen nach der Kinderpause und Frauenförderpläne. Eine explizite Quotenregelung hat jedoch nur jede dritte dieser Organisationen. Eng mit den frauen- und familienfreundlichen Leistungen hängt vermutlich auch die vermehrte Anwendung flexibler Arbeitszeitregelungen zusammen. Immerhin 85 Prozent der Frauenorganisationen geben an, über solche Regelungen zu verfügen.

Ehrenamt und freiwillige Mitarbeit haben auch in Frauenorganisationen einen hohen Stellenwert. Fast alle Vertretungen von Fraueninteressen beschäftigen ehrenamtliche MitarbeiterInnen (96%) und immerhin 82 Prozent dieser Organisationen arbeiten mit Freiwilligen. Dies erscheint wenig verwunderlich, weil man davon ausgehen kann, dass als Motoren für das ehrenamtliche Engagement eine hohe Identifikation mit den Arbeitsinhalten und ein hoher Sinnbezug der Tätigkeiten – ganz ähnlich wie z.B. im Umweltbereich (vgl. Schumacher 1999) – verstanden werden können. Auch im ehrenamtlichen Bereich sind die MitarbeiterInnen überwiegend weiblich und stammen

hauptsächlich aus dem Bereich der Mitgliedschaft. Häufiger als in anderen Organisationen erhalten die Ehrenamtlichen und Freiwilligen eine Aufwandsentschädigung oder Kostenerstattung.

2.5 Probleme und Einschätzungen

Gegenwärtige Schwierigkeiten von Frauenorganisationen ergeben sich – ebenso wie bei den meisten Nonprofit-Organisationen – aus der restriktiven Entwicklung öffentlicher Finanzierung. Diese Problematik erscheint bei den Vertretungen von Fraueninteressen noch tiefgreifender als bei den meisten anderen Nonprofit-Organisationen, was sich auf die überdurchschnittliche Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln bei zugleich überdurchschnittlich hohen Personalkosten zurückführen lässt. Nahezu 70 Prozent der Frauenorganisationen sehen sich mit Finanzierungsproblemen durch unzureichende Mittel der öffentlichen Hand konfrontiert, und mehr als die Hälfte beklagt die starke Abhängigkeit von öffentlichen Zuschüssen.

In Tabelle 5 sind die fünf häufigsten gegenwärtigen Probleme der Frauenorganisationen abgebildet. Neben den Finanzierungsproblemen fallen eine starke Verrechtlichung und Bürokratisierung sowie der Mangel an politischen Konzepten für den Dritten Sektor ins Gewicht. Andere Problembereiche – wie ein zu geringes Spendenaufkommen und die Schwierigkeit, ehrenamtliche MitarbeiterInnen anzuwerben – die für Nonprofit-Organisationen generell von großer Bedeutung sind, bleiben für Frauenorganisationen sekundär.

Tab. 5: Gegenwärtige Probleme der Vertretungen von Fraueninteressen

Tätigkeitsbereich	sehr stark	stark	weniger stark	trifft nicht zu	keine Angabe	absolut
	Prozent					
Unzureichende und/oder abnehmende Finanzierung durch die öffentliche Hand						
Vertretung von Fraueninteressen	40,3	27,3	15,9	13,1	3,4	176
andere Interessenvertretung	28,0	30,3	15,9	18,9	6,8	264
NPO – insgesamt	29,0	29,6	16,2	20,1	5,1	2175
Zu starke Verrechtlichung/Bürokratisierung						
Vertretung von Fraueninteressen	25,0	27,3	19,3	23,3	5,1	176
andere Interessenvertretung	17,4	25,0	27,3	22,3	8,0	264
NPO – insgesamt	18,1	23,9	20,0	30,7	7,3	2175
Mangel an politischen Konzepten für den gemeinnützigen Sektor						
Vertretung von Fraueninteressen	23,3	25,6	21,0	24,4	5,7	176
andere Interessenvertretung	21,6	23,9	19,7	26,9	8,0	264
NPO – insgesamt	16,4	20,0	18,7	36,6	8,4	2175
Keine Möglichkeit zusätzlicher Finanzierung						
Vertretung von Fraueninteressen	20,5	23,9	26,7	25,0	4,0	176
Andere Interessenvertretung	21,2	18,2	23,1	28,8	8,7	264
NPO – insgesamt	14,5	16,1	27,9	34,3	7,2	2175

Datenbasis: WWU Münster/WZB-Organisationserhebung 1998

Organisationen, die Fraueninteressen vertreten, heben sich in vielen Punkten auch von anderen Interessenvertretungen ab. Unterschiede lassen sich insbesondere in Hinblick auf den hohen Professionalisierungsgrad und den Finanzierungsmodus der Vertretungen von Fraueninteressen aufzeigen. Darüber hinaus finden sich aber auch Differenzen bezüglich bestimmter Einstellungen zu den aktuell diskutierten Beschäftigungskonzepten für den Dritten Sektor. Während Frauenorganisationen Arrangements wie soziale Pflichtjahre für Jugendliche, die Verpflichtung von Arbeitslosen zu gemeinnütziger Arbeit und die Koppelung der Sozialhilfe an gemeinnützige Arbeit eher skeptisch beurteilen, werden diese von anderen Interessenvertretungen ebenso wie vom Durchschnitt der Nonprofit-Organisationen tendenziell befürwortet.

3. Resümee

Es lässt sich feststellen, dass die Vertretungen von Fraueninteressen hinsichtlich ihrer Organisationsstrukturen mit anderen Nonprofit-Organisationen in wesentlichen Punkten übereinstimmen. Differenzen zeigen sich vor allem in Hinblick auf die noch stärkere Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln und die daraus resultierenden Probleme der Frauenorganisationen. In stärkerem Maße zeichnet sich in diesen Organisationen die Erschließung neuer staatsunabhängiger Finanzierungswege – wie z.B. das Einwerben von Spenden und Sponsoring – ab. Eine zunehmend bedeutendere Ergänzung könnten künftig Modelle zur Finanzierung intermediärer Organisationen, wie sie bspw. in den USA praktiziert werden, bieten (vgl. Haibach 1992).

Den gegenwärtig hohen Anteil hauptamtlicher MitarbeiterInnen können die Vertretungen von Fraueninteressen vermutlich nur durch die finanziellen Unterstützungen aus öffentlichen Quellen in den vergangenen Jahren tragen. Fraglich ist, ob sich die hauptamtliche Beschäftigung von MitarbeiterInnen zukünftig mit veränderten Einnahmequellen halten lässt oder aber nur noch Formen der prekären Beschäftigung angeboten werden können. Es wird sich zeigen, ob die hohe Professionalisierung der Vertretungen von Fraueninteressen auch dahin gehend stattfindet, die Finanzierungsprobleme zu überwinden.

Literatur

- Andruschow, Katrin/Mersmann, Rita (1999): Innovationspotenziale aus der Frauenprojektarbeit für die Entwicklung eines gemeinwesenorientierten Beschäftigungssektors. Abschlußbericht.
- Andruschow, Katrin/mersmann, Rita (1999): Forschungsbericht der Studie Innovationspotenziale aus der Frauenprojektarbeit für die Entwicklung eines gemeinwesenorientierten Beschäftigungssektors. Forschungsbericht der Studie Innovationspotenziale aus der Frauenprojektarbeit für die Entwicklung eines gemeinwesenorientierten Beschäftigungssektors : eine Studie des Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrums Berlin-Brandenburg e.V., Berlin.
- Betzelt Sigrid/Bauer, Rudolph (2000): Erwerbsarbeit im „dritten Sektor“. Bestandsaufnahme, Perspektiven und Empfehlungen, Bremen.
- Betzelt, Sigrid/Coors, Barbara (1994): Die Finanzierung von Frauenprojekten oder Der Versuch, Stroh zu Gold zu spinnen, Bonn.
- Blattert, Barbara (1998): Aus(sen)wirkungen staatlicher Frauenpolitik. Eine Untersuchung des Verhältnisses von Gleichstellungsstelle und Frauenprojekten in Berlin, Frankfurt am Main.
- Brückner, Margit (1996): Frauen- und Mädchenprojekte. Von feministischen Gewißheiten zu neuen Suchbewegungen, Opladen.

Haibach, Marita (1993): Staatsunabhängige Finanzierung. Beispiel Frauenprojekte. In: Meulemann, Heiner/Elting-Camus, Agnes: 26. Deutscher Soziologentag „Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa“: Sektionen, Arbeits- und Ad hoc-Gruppen, Opladen, S. 781-783.

Nave-Herz, Rosemarie (1988): Die Geschichte der Frauenbewegung, Bonn.

Schumacher, Ulrike (1999): Zwischen Ausgrenzung und neuen Potentialen. Die Modernisierung ehrenamtlicher Arbeit und der individuelle Mix von Tätigkeiten am Beispiel des Engagements in Berliner Umweltschutzorganisationen, Berlin.

Zimmer, Annette/Priller, Eckhard (1999): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse einer Organisationsbefragung, Münster/Berlin.

Anhang

Tab.: Abhängigkeit von öffentlichen Zuschüssen nach Organisationsgröße

	Öffentliche Zuschüsse im Haushaltsjahr 1996 (Mittelwerte von den Prozents der Gesamteinnahmen)	
	Bis zu 50 Mitglieder	51-500 Mitglieder
Vertretung von Fraueninteressen	61,0	35,8
Andere Interessenvertretung	50,0	27,8
NPO – insgesamt	34,6	21,8
	501-5.000 Mitglieder	Über 5.000 Mitglieder
Vertretung von Fraueninteressen	20,7	20,3
Andere Interessenvertretung	22,2	16,3
NPO – insgesamt	15,3	17,9
	Insgesamt	
Vertretung von Fraueninteressen	39,2	
Andere Interessenvertretung	27,9	
NPO – insgesamt	24,2	

Datenbasis: WWU Münster/WZB-Organisationserhebung 1998

Nonprofit-Organisationen im Wohlfahrtsmix – Konfliktlinien, Trends und Perspektiven in Münster

1. Einleitung

Betrachtet man die NPO-Landschaft in Münster, so kann man diese mit einer treffenden Leitformel beschreiben: Der Dritte Sektor zwischen Tradition und Innovation. Überhaupt scheint Münster irgendwie dazwischen zu liegen: zwischen offenem Wettbewerb und korporatistisch-verflochtenen Strukturen, zwischen pluralem Angebot und Monopolstellungen, zwischen einer außerordentlich leistungsfähigen freien Trägerlandschaft in hochgradig subsidiären Strukturen und dem Wunsch städtischer Ämter nach Erweiterung der eigenen Angebotspalette. Im Sozialbereich, der in den folgenden Ausführungen im Mittelpunkt stehen wird, bewegt sich die kommunale Leistungserstellung vor allem zwischen den Polen Wohlfahrtsverbände und freie Initiativen.

Doch bevor auf diesen Sachverhalt näher eingegangen wird, soll vorab ein kurzer Überblick über die Gliederung des vorliegenden Beitrags gegeben werden: Nach der Vorstellung des Designs der beiden lokalen Fallstudien Münster und Jena wird – als Hintergrundverständnis für die folgenden Ergebnisse – ein Profil der Stadt Münster skizziert. Daran anschließend wird am Beispiel des Politikfeldes Soziales und Gesundheit ein Bild der münsterschen Trägerlandschaft gezeichnet, unter besonderer Berücksichtigung der Veränderungen in den vergangenen fünf Jahren. Zuletzt werden die Steuerungsinstrumente und Strategien der kommunalen Instanzen und der Nonprofit-Organisationen analysiert.

2. Methodische Anlage der Fallstudien

Die beiden Fallstudien Jena und Münster sind als Policy-Analysen konzipiert, die im Rahmen der deutschen Teilstudie des Johns-Hopkins-Projekts angefertigt wurden. Diese beiden Städte wurden ausgewählt, weil sie einige Gemeinsamkeiten bieten: Von ihrer Einwohnerzahl her vergleichbar in Relation zu anderen Großstädten der jeweiligen Bundesländer, bilden beide Städte ein regionales

Oberzentrum. Sie sind zudem traditionell Städte mit Universität und anderen Hochschulen. In beiden Städten ist der Bildungsstand der Bevölkerung außergewöhnlich hoch. Die Untersuchung begann im April 1997 und endete im Juni 1998. Die Auswahl der Politikfelder wurde entsprechend der Vorgaben der Johns-Hopkins-Studie getroffen.

In beiden Städten wurden etwa 30 leitfadengestützte Interviews mit VertreterInnen der kommunalen Verwaltung, mit Ausschussvorsitzenden der politischen Gremien sowie mit GeschäftsführerInnen bzw. Vorstandsmitgliedern von Vereinen und Verbänden geführt. Bei der Auswahl der letzteren wurde eine gewisse Parallelität bezogen auf die beiden Städte angestrebt. Darüber hinaus wurden Primärquellen, wie Verwaltungsvorlagen für den Rat, Haushaltspläne und andere Ratsbeschlüsse, Vertragsvorlagen, Broschüren, Selbstdarstellungen und Programme der Vereine und Verbände sowie Sekundärquellen einschließlich eines Pressespiegels für den Untersuchungszeitraum zugrunde gelegt.

Die zentralen Fragestellungen der Studien lauteten: Welche konkrete Aufgaben übernimmt der Dritte Sektor in der kommunalen Leistungserstellung für den Bürger? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Kommune, Politik und freien Trägern? Welche Strategien und Ziele verfolgen die Akteure, und welche Probleme und Perspektiven ergeben sich aufgrund aktueller Entwicklungen?

Wie aus den Fragestellungen ersichtlich, schließen die Fallstudien in ihrer akteursspezifischen Sichtweise gleich an mehrere aktuelle Diskussionsstränge an: An die Debatte um New Public Management, an die wohlfahrtspluralistische Diskussion der kommunalen Gestaltung des Wohlfahrtsmix, aber auch an die Debatten über praktische Auswirkungen von Veränderungen wie der der Sozialhilfegesetzgebung.

3. Zum Profil der Stadt Münster

Die Stadt Münster nimmt mit knapp 265.000 Einwohnern die Funktion eines politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Zentrums ein, gewissermaßen als städtische Insel inmitten eines weitläufigen, landwirtschaftlich geprägten Umlandes. Die oberzentrale Funktion wird im Wesentlichen gestützt durch die Universität mit 45.000 Studenten, den zahlreichen Verwaltungsinstanzen und Justizbehörden sowie der großen Bedeutung von Handel und Dienstleistungen. Diese beiden Be-

reiche stellen 75 Prozent aller Arbeitsplätze in der Stadt. Die Arbeitslosenquote belief sich mit 9,8 Prozent im Untersuchungszeitraum etwa 2 Prozent unter dem Landesdurchschnitt. Prägend für die Bischofsstadt Münster war lange die Dominanz katholischer Kirchlichkeit. 56 Prozent der Bevölkerung gehören heute der römisch-katholischen Kirche an, 20 Prozent der Einwohner sind evangelischer Konfession. Diese Faktoren haben nachhaltige Auswirkungen auf die Sozialmilieus.

Mit der Kommunalwahl 1994 löste eine rot-grüne Koalition die CDU/FDP-Regierung ab und verbannte die CDU erstmals nach 1945 in die Opposition.³⁰ Die kommunale Verwaltung beschäftigt rund 4.500 Mitarbeiter und arbeitet seit 1996 an der Umsetzung eines Modernisierungskonzepts, das eng an die binnenorientierten Reformvorhaben anderer Städte nach Maßgaben des Neuen Steuerungsmodells angelehnt ist. Sehr bedeutsam für die freie Trägerlandschaft war die lange Zeit sehr entspannte Haushaltslage der Stadt. Trotz aktueller Sparzwänge – der Haushalt ist nur durch einen kräftigen Griff in die Rücklagen noch ausgeglichen – leistet sich der Verwaltungshaushalt ein etwa neunprozentiges freies Budget, so dass die Zuwendungen an freie Träger in ihrer Summe bisher stets gestiegen sind.

Wieso kann man Münster diesen eingangs erwähnten Zwischenstatus zuschreiben, zwischen Tradition und Innovation? Und wie ist er zu bewerten? Als Phase des Übergangs von traditioneller korporatistischer Politikverflechtung zu echter Trägerpluralität in offenen Wettbewerbsstrukturen? Oder als pragmatisch ausgerichteter Startegiemix der beteiligten Akteure?

Dieser Frage soll im Folgenden am Beispiel des Bereichs Soziales und Gesundheit nachgegangen werden. Dieser Bereich ist nicht nur – sowohl vom Finanzvolumen im städtischen Haushalt und von der Anzahl der Verwaltungsmitarbeiter als auch von der Anzahl der freien Träger – der größte Bereich und damit zentral in der Drittsektorforschung, er verkörpert zudem in Münster in exemplarischer Weise ein Politikfeld, in dem gewachsene Strukturen gepflegt oder zumindest nicht zerstört werden, wo aber gleichzeitig Raum und nicht zuletzt auch Ressourcen für Ergänzungen, Innovationen und partiellen Neuorientierungen existieren.

4. Die Trägerlandschaft

Das Versorgungssystem der sozialen Hilfen sowie Kinder- und Jugendeinrichtungen bietet in Münster mit etwa 500 Trägern in der Sozial- und Gesundheitshilfe sowie 270 Trägern im Kinder- und Jugendbereich zahlenmäßig ein äußerst plurales Bild. Eine herausragende Stellung nehmen die

Wohlfahrtsverbände als klassische Partner des Staates im Wohlfahrtsmix ein. An der Spitze eines Rankings nach Unternehmensgröße stehen die beiden konfessionellen Verbände, die Caritas mit etwa 800 und die Diakonie mit etwa 520 Mitarbeitern. Es folgen AWO und DRK mit jeweils rund 150 Mitarbeitern. Die Mitgliedsvereine des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes beschäftigen insgesamt rund 450 Mitarbeiter, der DPWV selbst tritt ebenfalls als Dienstleister auf und beschäftigt 20 Hauptamtliche.

Während die Verbände der freien Wohlfahrtspflege als „universale Sozialexperten“ in einem Großteil der Betätigungsfelder ein hochprofessionalisiertes Angebot bereitstellen, sind im Gesundheitsbereich, im Pflegebereich, in der Jugendarbeit und im Kindertagesstättenwesen in erster Linie Kirchengemeinden und Ordensgemeinschaften tätig.

Bezeichnet man dieses Angebot als Grundversorgung, so wird es ergänzt durch Selbsthilfegruppen (300), Kirchengemeinden und kirchliche Verbände und Vereine (120) sowie durch kleine unabhängige Vereine und Initiativen. Allein im Kindertagesstättenbereich sind 60 Elterninitiativen tätig.

Demgegenüber tritt die Stadt Münster im Sozial- und Gesundheitsbereich kaum mit eigenen Dienstleistungen auf. Die Stadt unterhält kein einziges Krankenhaus, lediglich ein Altenheim und außerdem einige kleinere Beratungsstellen, die größte davon ist eine von insgesamt zwei Drogenberatungsstellen. Von 167 Tagesstätten für Kinder unterhält die Stadt 29 mit einem Anteil von 24 Prozent an der Gesamtzahl der vorgehaltenen Plätze. Auch an Einrichtungen in der stationären Erziehungshilfe ist lediglich eine in städtischer Trägerschaft. In der Jugendarbeit sind es 10 von 95 Einrichtungen.

Die Analyse der Trägerlandschaft zeigt, dass erstens die traditionell subsidiären Strukturen in Münster relativ unangetastet geblieben sind. Zweitens lässt die große Anzahl von freigemeinnützigen Anbietern ein plurales Angebot vermuten, das die Voraussetzung für Wettbewerb und Konkurrenz darstellt.

Betrachtet man nun in einem zweiten Schritt die einzelnen Teilbereiche kommunaler Dienstleistungserstellung im Sozial-, Gesundheits- und Kinder- und Jugendbereich, die Angebotsvielfalt dort, die Veränderungen in der Trägerlandschaft der vergangenen fünf Jahre und die Zuwachsraten an kommunalen Fördermitteln, so wird deutlich, dass die eindeutige Dominanz der Verbände der

freien Wohlfahrtspflege und der Kirchen zurückgeht. An einigen Beispielen wird dies sehr deutlich:

- Die Kirchengemeinden halten zwar noch immer 40 Prozent aller Kindertagesstättenplätze vor, 1972 jedoch waren dies noch 100 Prozent. In den vergangenen fünf Jahren wurden neue Kindergärten ausschließlich in städtischer Trägerschaft errichtet.
- Wesentliche Budgetaufstockungen der kommunalen Fördermittel haben Bereiche erfahren, in denen kleine Vereine, Initiativen oder Selbsthilfegruppen tätig sind, so bei Hilfen für Asylsuchende, Obdachlose, Straffällige und Haftentlassene, in der Gesundheitsvorsorge, bei der Betreuung von AIDS-Patienten etc.
- Erstmals wurden in den vergangenen fünf Jahren bei der Vergabe von Trägerschaften für neue Einrichtungen in der Erziehungshilfe – seien es stationäre, teilstationäre oder ambulante Hilfen – DPWV-Mitgliedsvereine berücksichtigt.
- Im Pflegebereich – insbesondere in der ambulanten Pflege – haben die privat-kommerziellen Anbieter einen Marktanteil von etwa 60 Prozent erreicht.
- Dienstleistungen für Behinderte werden fast ausschließlich durch die Lebenshilfe angeboten, die inzwischen fast 60 Mitarbeiter beschäftigt.

Resümiert man diese Einzelbeispiele, ist folgender Trend festzuhalten: In neuen oder stärker als zuvor geförderten Aufgabenfeldern sind die Wohlfahrtsverbände und die Kirchen nicht mehr die privilegierten Partner der Stadt. Träger- und Angebotslandschaft befinden sich in einem Prozess der Ausdifferenzierung. Andererseits werden bestehende Strukturen in Aufgabenbereichen mit hohen Transaktionskosten nicht angetastet. Insofern bewahren sich die Wohlfahrtsverbände und die kirchlichen Träger ihre Domänen in den kostenintensiven Bereichen.

5. Die Steuerungsinstrumente der Stadt

Wie wird dieser Prozess seitens der Stadt gesteuert? Und welche Strategien lassen sich bei den Nonprofit-Organisationen feststellen?

Aus der Handlungsperspektive der Kommune bestimmen zwei Instrumente wesentlich die Steuerungspraxis: zum einen das Instrument der Ausschreibung und des Kontraktmanagements, zum an-

deren das der Moderatoren- und Koordinationstätigkeit in entweder bereichsspezifisch oder stadtteilorientiert abgesteckten Feldern.

Zunächst zu den Ausschreibungen und zum Kontraktmanagement: In nahezu allen kostenintensiven Bereichen werden neu zu errichtende stationäre Einrichtungen über Ausschreibungen vergeben. Leistungsbezogene Verträge legen fest, in welcher Menge und in welcher Qualität die Leistungen vorzuhalten sind, und wie hoch die Vergütung ist. Die Stadt Münster möchte flächendeckend Pauschalzuschüsse auf Kontrakte umstellen. Bereits geschehen ist dies beispielsweise in der teilstationären Erziehungshilfe, wo laut Vertrag zwei Wohlfahrtsverbände und ein unabhängiger Verein zu festen Konditionen das Angebot bereitstellen. Andere Anbieter, die entsprechende Dienstleistungen anbieten, werden nicht gefördert.

Das zweite Steuerungsinstrument ist das der stadtteilorientierten oder bereichsspezifischen Koordination. In zahlreichen Arbeitskreisen und Gremien sollen hier Kontrakte, wie der in der Erziehungshilfe, vorbereitet werden, indem sich alle Anbieter und die Verwaltung zwecks Bedarfsevaluierung zusammensetzen. Dies bedeutet, dass die Nonprofit-Organisationen in einer Art kooperativer Konkurrenz um städtische Aufträge bzw. Fördermittel stehen. Im Ergebnis führt dies dazu, dass ein Kontrakt letztlich die Koexistenz mehrerer Anbieter sichert und Planungssicherheit garantiert, andererseits diesen Aufgabenbereich zu einem „closed shop“ gestaltet.

Abseits der kostenintensiven Einrichtungen scheint sich in Münster ein weiteres Modell durchzusetzen. In Stadtteilen mit besonderen sozialen Problemlagen bekommen Arbeitskreise – bestehend aus Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Schulen und unabhängigen Vereinen – ein gewisses Budget, über dessen möglichst effektive und effiziente Verwendung dieser Arbeitskreis unter Moderation der Stadt entscheidet. Diese Form der dezentralen Ressourcenverantwortung hat für die Nonprofit-Organisationen die Vorteile einer schnellen, kurzwegigen Entscheidung und des größeren Entscheidungsspielraums, verlagert aber andererseits nicht nur Verantwortung auf die Träger, sondern lässt die Träger ihre Konkurrenzsituation auch selbst ausfechten.

6. Die Strategien der Nonprofit-Organisationen

Welche Konsequenzen haben diese Entwicklungen für die Nonprofit-Organisationen in Münster?

Auf der Basis der Interviews wurden folgende Ergebnisse ermittelt: Trotz Leistungsverträgen mit Qualitäts- und Preiskriterien und den Erfordernissen an Effizienz und Transparenz bleibt die Politik bzw. bleiben die Parteien entscheidende Ansprechpartner auf dem Weg zu kommunalen Fördermitteln. Allerdings sind zwei Aspekte stärker in den Vordergrund gerückt: zum einen muss man sich verstärkt im Diskurs mit den Verwaltungsinstanzen durchsetzen, und zum zweiten muss man in der Vielzahl der Arbeitskreise, Gremien und Stadtteilkonferenzen präsent sein. Der Aufwand hat sich für die Nonprofit-Organisationen auf diesem Gebiet eindeutig erhöht.

Infolgedessen ist ein Trend zur Errichtung von Trägerverbünden festzustellen. So betreibt die Diakonie mit einem kleineren Verein eine gemeinsame Einrichtung für psychosoziale Hilfen, die Lebenshilfe unterhält eine gemeinsame Einrichtung mit der Stadt, drei unabhängige Vereine realisieren gemeinsam den Neubau einer Hospiz-Einrichtung.

Bis auf wenige Ausnahmen bejahten die befragten Nonprofit-Organisationen die Frage, ob sie sich in einer Konkurrenzsituation befinden. Im Untersuchungszeitraum konnte sich jedoch kein Geschäftsführer zu einer Prognose durchringen, welches Ziel die Stadt mit den neuen Steuerungsinstrumentarien verbindet. Die Angst vor sukzessiver Mittelkürzung schwebte ebenso im Raum wie die Befürchtung höherer staatlicher Reglementierung. Vielfach wurde auch der Verdacht geäußert, die Stadt wolle verstärkt selbst als Dienstleister in Erscheinung treten und brauche die leistungsorientierten Kontrakte, um diese in Zukunft selbst unterbieten zu können. Gerade bei den Wohlfahrtsverbänden und den größeren Vereinen ist das Verhältnis zur Verwaltung also von ausgeprägtem Misstrauen belastet.

Nach wie vor wird daher Lobbying von Seiten der Nonprofit-Organisationen als zentral eingeschätzt. Die Münsteraner NPOs sind nicht der Meinung, dass im sozialen Bereich vorrangig der Markt regiert, vielmehr dominiert hier immer noch die politische Logik. Die Beibehaltung und Intensivierung ihrer Lobbyarbeit ist daher auch die Strategie erster Wahl der Münsteraner NPOs. Diese wird ergänzt durch eine möglichst enge Kooperation mit der Verwaltung, die Suche nach Partnern und durch ein möglichst starkes Profil.

7. Fazit

Die Stadt Münster befindet sich in einer spannenden Zwischenphase: Korporatistische Strukturen bleiben bestehen, andererseits wird der Wettbewerb unter den NPOs von Seiten der Stadt forciert. Neue Aufgaben werden an Neueinsteiger oder kleine Initiativen vergeben, an der bereits bestehenden Aufgabenverteilung allerdings nicht gerüttelt. Der Paradigmenwechsel, den die Wohlfahrtsverbände diagnostizierten, findet somit vorerst äußerst zaghaft statt.

Kein Bedarf an Konkurrenz – Zusammenarbeit zwischen Nonprofit-Organisationen und Kommune in Jena

1. Einleitung

Hinter der Auswahl einer ostdeutschen Stadt als Gegenstand einer Vergleichsstudie zu Münster steht die Frage, welches Modell bzw. welche Modelle sich nach der Übernahme der gesetzlichen Grundlagen des Wohlfahrtsstaates und einem – durch entsprechende Förderung eingeleiteten – Institutionentransfer im Sozialbereich nach der Vereinigung etabliert haben: Bildete sich das klassische Modell korporativer Verflechtungen zwischen Kommune und freigemeinnützigen Trägern heraus, wobei die Finanzierung von Trägerleistungen Ergebnis von Verhandlungen zwischen kommunalen Akteuren und Nonprofit-Organisationen ist, oder ging die Entwicklung in Richtung Wettbewerb um staatliche und private Leistungsaufträge für freie Träger, wobei die Kommune als Leistungsgarant jeweils mit dem günstigsten Anbieter kurzfristige Leistungsverträge abschließt?

Unter dem Eindruck der Diskussion um die Einführung des Modells der Neuen Steuerung in den kommunalen Verwaltungen und der Novellierung der Sozialgesetzgebung, die ausdrücklich Wettbewerbselemente für soziale Dienstleistungen einführt, wird eine Entwicklung zu mehr marktwirtschaftlichen Beziehungen auch zwischen Nonprofit-Organisationen und kommunalen Verwaltungen erwartet. Für die neuen Bundesländer weisen wissenschaftliche Beobachter hierbei auf eine besondere Lage des ostdeutschen intermediären Sektors hin, die hier möglicherweise zu einer eigenen Ausprägung der Beziehungen zwischen Staat und Drittem Sektor führen könnte. So wird hervorgehoben, dass die besonderen Bedingungen es ostdeutschen Wohlfahrtsverbänden eher erlauben, sich zu „*‚verschlank(t)en‘, vorwiegend an Kostendeckung und Leistungsfähigkeit orientierten Dienstleistungsunternehmen*“ zu entwickeln, als entsprechenden Verbänden im Westen (Backhaus-Maul/Olk 1994: 123). Da die Konstituierung intermediärer Organisationen in den neuen Bundesländern weitgehend ohne Anbindung an eine soziale Basis erfolgte, musste hier auf tradierte verbandliche Strukturen und Traditionen weniger Rücksicht genommen werden (Angerhausen et al. 1998: 304, 310). Ähnliches wird über die selbstorganisierten Initiativen und Vereine in

den neuen Bundesländern berichtet, die sich nicht – wie in den alten Bundesländern – als Alternativorganisationen zu den Verbänden durchsetzen konnten und dahin tendierten, sich als Träger öffentlicher Dienstleistungen zu etablieren – auch unter Aufgabe wertbezogener und fachlicher Vorstellungen (Angerhausen et al. 1998: 248, 249). Assoziative und politische Leistungen fanden bei den Kommunalverwaltungen weder Nachfrage noch Anerkennung (Angerhausen et al. 1998: 300).

Die besondere Ressourcenschwäche ostdeutscher Organisationen sowohl in Bezug auf Eigenmittel als auch auf kostenlose personelle Unterstützung in Form von ehrenamtlicher Arbeit – beides Folgen des Transformationsprozesses – lassen diese in besonderem Maße auf öffentliche Gelder angewiesen sein. Dabei wird der Einschnitt bei der ehrenamtlichen Arbeit auf die Umbruchsituation zurückgeführt, wonach die Neuordnung ihres Privatlebens die Menschen vorrangig beansprucht. Er wird auch als Reaktion auf den Zwang zur Teilnahme an gesellschaftlichen Institutionen in der DDR-Zeit zurückgeführt (Priller 1997: 121).

Allerdings spricht – betrachtet man die Seite der kommunalen Akteure – auch einiges dafür, dass marktwirtschaftliches Denken auf Seiten der Verwaltung im Sinne der Neuen Steuerung eher weniger ausgeprägt ist als im Westen. Nach dem Beitritt war der Handlungsdruck, überhaupt funktionierende Strukturen zu schaffen, zu groß, um gleichzeitig neue Konzepte zu erproben (Wollmann et al. 1997: 17). Zudem entstand zwischen Kommune und Drittem Sektor eine enge gegenseitige Wechselwirkung, weil man auf das Wirken intermediärer Organisationen angewiesen war (Zimmer/Priller 1996: 282).

Im Folgenden soll auf der Grundlage von Daten aus einer Einzelfallstudie in der Stadt Jena der Frage nachgegangen werden, welche Entwicklungen sich auf dem Hintergrund einer konkreten städtischen Situation mit ihren spezifischen kommunalpolitischen, demographischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten in Ostdeutschland abzeichnen. Dabei sollen folgende Fragestellungen bearbeitet werden:

- Welche Bedeutung hat der Nonprofit-Sektor in Jena bei der Erstellung von Leistungen in den Bereichen Soziales und Gesundheit einschließlich Jugendhilfe und Frauen? Ist die Trägerpluralität groß genug für eine Wettbewerbssituation?
- In welcher Weise arbeiten Kommune und Nonprofit-Sektor zusammen? Gehört es zur Politik kommunaler Akteure, Wettbewerb zwischen den Akteuren zu fördern, um Qualität und Effekti-

vität in der freien Wohlfahrtspflege zu erhöhen oder setzen sie auf andere Strategien und mit welchen Konsequenzen?

- Inwieweit unterscheiden sich die diesbezüglichen Verhältnisse von denen in Münster? Können Unterschiede auf die spezifisch ostdeutsche Situation zurückgeführt werden?

2. Der Untersuchungsraum: die Stadt Jena

Mit etwas weniger als 100.000 Einwohnern ist Jena weniger als halb so groß wie Münster. Für das Umland erfüllt Jena ebenso wie Münster in mehrfacher Hinsicht die Funktion eines Oberzentrums. Insbesondere durch die Friedrich-Schiller-Universität mit 12.000 Studierenden, der Fachhochschule mit weiteren 2.600 Plätzen und mehreren Fachschulen nimmt die Stadt eine herausragende Stellung im Bildungsbereich der Region ein. Auch für die Gesundheitsversorgung haben die 21 Kliniken der Universität eine regionale, wenn nicht überregionale Bedeutung. Jena beherbergt weiterhin eine Reihe von Landesbehörden.

Das Wirtschaftsleben Jenas war bis 1989 durch das Kombinat Carl-Zeiss Jena geprägt. Das Ende der DDR brachte die Auflösung der Kombinatistruktur nicht nur mit seinen wirtschaftlich-technischen, sondern auch mit seinen sozialen, kulturellen und sportbezogenen Einrichtungen und Angeboten. Wirtschaftliche Schwerpunkte sind auch heute wieder Unternehmen der Medizin-, Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik sowie der Glasindustrie. Die Arbeitslosenquote betrug im Januar 1997 18 Prozent. Seit 1995, wo sie noch 12 Prozent betrug, ist sie beständig angestiegen. Ebenso wie Münster hat Jena, gemessen an Schulabschlüssen, eine hochqualifizierte Stadtbevölkerung. Auch für ostdeutsche Verhältnisse ist die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft gering. Nur knapp 14 Prozent der Bewohner geben eine Konfession an, davon sind 10 Prozent evangelisch und 3,9 Prozent katholisch.

Die politischen Machtverhältnisse in Jena waren bis zum Untersuchungszeitraum durch die Notwendigkeit der Zusammenarbeit unterschiedlicher Parteien geprägt: So wurde in der ersten Legislaturperiode in der Stadtverordnetenversammlung mit Hilfe einer „Regenbogenkoalition“ regiert, bestehend aus CDU, SPD, FDP und der Grünen Liste. Seit der Kommunalwahl 1994 sind SPD und Bündnis 90/Die Grünen mit einer Minderheitskoalition an der Regierung bei einem direkt gewählten Oberbürgermeister, der Mitglied der FDP ist. Die Koalition sucht je nach Sachlage mit Hilfe anderer im Stadtrat vertretenen Parteien und Vereinigungen eine Mehrheit.

In den hier untersuchten Bereichen Soziales, Jugend und Frauen sind die Akteure auf der kommunalen Seite überwiegend dem linken politischen Spektrum zuzurechnen. Der zuständige Dezernent ist Mitglied von Bündnis 90/Die Grünen.

3. Dienstleistungstiefe und Trägerpluralität

Das Vorurteil, dass in den neuen Ländern noch ein Großteil der kommunalen Leistungen staatlich sei, trifft für die hier untersuchten Bereiche in Jena nicht zu. Etwa die Hälfte der Kindereinrichtungen, die allermeisten Einrichtungen der Jugendhilfe und – schließt man die gewerblichen Träger von ambulanten Pflegestationen ein – 85 Prozent der Sozialhilfeeinrichtungen werden von freien Trägern betrieben, 2/3 aller Einrichtungen von freigemeinnützigen Trägern. Die Übernahme von kommunalen Aufgaben durch gemeinnützige freie Träger entspricht dem von allen InterviewpartnerInnen aus Verwaltung und Ratsausschüssen formulierten Ziel, möglichst viele Aufgaben der Wohlfahrtspflege entsprechend den gesetzlichen Vorgaben an freie Träger zu übergeben. Um eine entsprechende Trägerlandschaft überhaupt erst einmal zu schaffen, sind vom Sozialamt und von der Gleichstellungsstelle, aber auch aus dem Jugendamt heraus „Hebammendienste“ bei der Gründung von Vereinen und Verbänden und gemeinnützigen GmbHs geleistet worden. Nachvollziehen lässt sich das bei einem Träger, in dem Mitarbeiter des Jugendamts aktiv wurden³¹ sowie bei einem Trägerverein der Behindertenhilfe, den der Leiter des Sozialamts – vordem selbst in der Behindertenhilfe tätig – mitgegründet hat. Anstoß und organisatorische Hilfe haben auch Fraueninitiativen bei ihren Organisationsgründungen durch die kommunale Gleichstellungsstelle erfahren. Von Interviewpartnern aus den Vereinen wird von Hinweisen der Jugend- und Sozialverwaltung auf mögliche zukünftige „Marktlücken“, auf leerstehende Gebäude oder auf Fördermöglichkeiten berichtet.

Die kommunalen Akteure waren beim Aufbau des Nonprofit-Sektors ausdrücklich auf Trägerpluralität bedacht: Bei der Übergabe bzw. Einrichtung der stationären und ambulanten Pflege –

mit diesen Einrichtungen konnten sich die Verbände am besten etablieren – sorgte die Kommune durch Übergabebeschlüsse bzw. durch Anfangsförderung für die Beteiligung aller Verbände. Aus dem Paritätischen Wohlfahrtsverband war allerdings als Mitgliedsverband nicht die Volkssolidarität, sondern der Arbeitersamariterbund berücksichtigt worden. Größter Anbieter unter den Wohlfahrtsverbänden in Jena sind das Deutsche Rote Kreuz mit 270 und die Arbeiterwohlfahrt mit 146 MitarbeiterInnen. Die in Westdeutschland mächtigsten Verbände Caritas und Diakonie spielen in Jena eher eine marginale Rolle. Auch zahlreiche Initiativen – Beschäftigungsinitiativen, aber auch solche, die aus Subkulturen der DDR-Zeit des Runden Tisches in Jena entstanden sind – übernehmen, unterstützt von der Kommune, kommunale Dienstleistungen. Für fast alle sozialen Dienste sind unterschiedliche Anbieter vorhanden. (s. Tabelle, 3. Spalte) Gewerbliche Träger sind lediglich – legitimiert durch das Pflegeversicherungsgesetz – im Bereich der Pflege tätig.

Tab. 1: Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitsbereich

	Gesamtzahl der Einrichtungen	Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft	Einrichtungen in freigemeinnütziger Trägerschaft	Einrichtungen in gewerblicher Trägerschaft
Senioren- und Pflegeheime	10	3 (davon 2 stadteigene GmbHs)	6 (4)	1
ambulante Pflegeeinrichtungen	25	0	6 (5)	19
Seniorenbegegnungsstätten	8	1	7 (6)	-
Behindertenheime/-werkstätten	3	1	2 (2)	-
Betreutes Wohnen	3	1	2 (2)	-
Obdachlosenheime	1	1	-	-
Suppenküchen	2	-	2 (2)	-
Kleiderkammern	1	-	1	-
Schuldnerberatungsstellen	4	1	3 (3)	-
sonstige Beratungsstellen	6	1	5(4)	-

Quelle: Stadt Jena, Sozialamt; Bericht zur Feldarbeit (Kreikenbom/Harbeck).

Anm.: Im Bereich der Krankenhäuser ist die Friedrich-Schiller-Universität der alleinige Anbieter; sie unterhält 21 Kliniken. Die Zahlen in Klammern geben an, wie viele unterschiedliche Organisationen Träger von Einrichtungen sind.

Noch vielfältiger ist das Anbieterspektrum im Jugendbereich: Von 50 Kindertagesstätten werden 26 von nichtkommunalen Trägern betrieben. Neben dem Studentenwerk verteilen sich die Trägerschaften auf 16 unterschiedliche gemeinnützige Vereine (Kindergartenbedarfsplan Jena 1997), von den 22 Jugend-/Studentenclubs werden 13 von gemeinnützigen Vereinen getragen (Kreikenbom/Harbeck 1997: 52, 53). Im Bereich Frauen sind fünf unterschiedliche Vereine in ebenso vielen Einrichtungen aktiv (Stadt Jena 1994).

Abgesehen von Gruppierungen wie Selbsthilfegruppen und Jugendgruppen, bei denen die Zusammenarbeit über Mittlerorganisationen geschieht, und den 19 gewerblichen Trägern von Pflegeeinrichtungen, arbeitet die Kommune in den hier berücksichtigten Politikbereichen mit ca. 60 unterschiedlichen Trägern zusammen. Die Breite des Anbieterspektrums lässt Wettbewerb also durchaus zu.

4. Kommunale Strategien bei der Zusammenarbeit mit Nonprofit-Organisationen

Wird in Jena die Trägerpluralität von den kommunalen Akteuren genutzt, um durch marktwirtschaftliches Verhalten Qualität und Effektivität zu erhöhen?

Eines der auffälligsten Ergebnisse bei der Auswertung der Interviews war, dass auf allen Hierarchieebenen der Verwaltung die Förderung von Konkurrenz der Träger untereinander als kommunales Steuerungsmittel ausdrücklich abgelehnt wurde. Im Einzelnen hört man von unterschiedlichen Interviewpartnern: Nicht durch Konkurrenz möchte man die Qualität der freien Träger fördern, sondern durch Kontinuität. Erst letztere erlaube die Entwicklung von Qualität bei den Trägern. Im sozialen Bereich sei Kontinuität auch deshalb wichtig, weil sich ein persönliches Verhältnis zu den Betreuten bilde, das es zu schützen gelte. Bei Qualitätsmängeln bei den freien Trägern sei deshalb die Verwaltung in der Pflicht, durch geeignete Maßnahmen, z.B. durch Fortbildung, selbst zu deren Behebung beizutragen.³² Selbst im Bereich der ambulanten Pflege, in dem der Gesetzgeber sich für Konkurrenz entschieden hat und diese mit 25 Pflegediensten in Jena auch tatsächlich hergestellt ist, wird diese vom Amtsleiter durchaus kritisch gesehen, wörtlich:

„Ich persönlich bin kein Freund von hartem Wettbewerb im sozialen Bereich. Ich bin auch demgegenüber kritisch, dass die Pflegeversicherung diesen Wettbewerb per Gesetz

eröffnet hat. Da kommt es zu ganz dramatischen Vorgängen. Das ist ein Kampf, der sich häufig auf dem Rücken der Pflegebedürftigen abspielt.“

Beispiele für Dysfunktionalitäten, die aus Konkurrenzsituationen entstehen, werden aus dem Suchtbereich angeführt: Die Konkurrenz der Träger um Klienten führe dazu, dass Klienten nicht an andere Stellen weitervermittelt würden, die für den betreffenden Fall besser geeignet sind. Hier und in anderen Fällen – es werden noch Schuldnerberatungsstellen genannt – setzt die Verwaltung auf Kooperation, zu deren Anregung sie sich in der Pflicht sieht:

„Hier muss es gelingen, ... ein Qualitätsmanagement in der Weise zu organisieren, dass die Stadtverwaltung koordiniert, aber auch Angebote macht, die Qualität der Arbeit zu stärken.“³³

Nicht nur hinsichtlich der Qualität der Trägerleistung, auch bei der Effektivität sieht sich die Verwaltung mitverantwortlich. Im Bereich des Jugendamtes hofft man „in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den freien Trägern“³⁴ Effektivitätssteigerungen zu erreichen, etwa, indem man die Kalkulationsgrundlagen der Träger mit ihnen gemeinsam auf Einsparmöglichkeiten überprüft. In einem anderen Fall ist die kommunale Förderung an die Existenz eines Beirats geknüpft, in dem die Kommune die Mehrheit hat.³⁵

Die erklärte Haltung der Verwaltung ist also: Kontinuität und Kooperation gerade wegen der Leistung. Sie tritt nicht als Kunde von Dienstleistungen auf, sondern sieht sich selbst in gewisser Weise in Verantwortung für Qualität und Kosten der Leistung. Kontinuität, Kooperation, verwaltungsgelenkte Koordination bis zur fast fürsorglichen Einmischung in Trägerbelange sind Mittel der Wahl bei der Qualitätssteuerung kommunaler sozialer Dienstleistungen.

Zunehmend schließt die Stadt Leistungsverträge mit freigemeinnützigen Trägern von kommunalen Dienstleistungen ab. In Jena wird Kontraktmanagement jedoch in erster Linie eingesetzt, um das bisherige Dienstleistungsniveau angesichts des „Wegbrechens des zweiten Arbeitsmarktes“³⁶ aufrecht zu erhalten. Vertragspartner sind in der Regel Organisationen, die in dem betreffenden Bereich schon engagiert sind und mit denen die Verwaltung auch in der Vergangenheit schon zusammengearbeitet hat. Dabei wird durchaus auf eine vorhergehende Ausschreibung verzichtet:

„Es gibt wohl auch den Weg, dass Leistungsvereinbarungen auf dem Wege entstehen, dass sich bestimmte soziale Angebote in der Stadt auf dem Wege der Versorgung durch den zweiten Arbeitsmarkt etabliert haben, deren Qualität allgemein anerkannt wird. In

solchen Fällen ist es typisch, auf den Weg der Ausschreibung zu verzichten und dieses Angebot abzusichern und es in dieser Trägerschaft zu belassen.“³⁷

Die Politik von Sozialverwaltung und Sozialausschuss geht dahin, Leistungsverträge mit denjenigen Organisationen abzuschließen, die kommunale Pflichtleistungen erbringen. Die – auch öffentlich geführte – Diskussion über eine kommunale Finanzierung der bestehenden Tagesstätten für Senioren macht deutlich, dass es durchaus unterschiedliche Meinungen, etwa zwischen dem Finanzressort und dem Sozialressort, darüber gibt, was zu den Pflichtleistungen zählt (Ostthüringische Zeitung, 12.06.1997). Daneben spielen auch Argumente wie die Bewahrung der Organisation und Erhaltung von Arbeitsplätzen eine gewisse Rolle. „*Wir müssen denjenigen, die für uns arbeiten*“, Planungssicherheit, auch die Sicherheit der Arbeitsplätze gewährleisten.“³⁸

Auch jenseits anerkannter Pflichtaufgaben gibt es eine Tendenz, aus politischen Gründen bestehende Einrichtungen durch Einräumen fester Haushaltsstellen zu sichern. Zu Zeiten der Interviews war gerade ein massiver Rückgang der Steuereinnahmen und eine Umlenkung der Fördermittel für den zweiten Arbeitsmarkt in andere Sektoren aktuell sowie eine erwartete Erhöhung des Eigenbeitrags für diese Förderung. Auf letztere sind zwar nicht mehr die Wohlfahrtsverbände, wohl aber die allermeisten Initiativen in hohem Maße angewiesen. Dies traf insbesondere Fraueneinrichtungen, deren Mitarbeiterinnen häufig allein durch kurzfristige Mittel aus Arbeitsmarktförderung und Modellprojekten finanziert wurden. Zur Konsolidierung dieses Bereichs wurde aktuell die Finanzierung von einer Stelle je Einrichtung durch die Stadt zugesagt, was durchschnittlich 10 Prozent der angestellten Mitarbeiterinnen entspricht.³⁹ Auch im Bereich der Jugendarbeit waren ähnliche Entscheidungen aktuell.⁴⁰

Auf der einen Seite geht die Erwartung kommunaler Vertreter angesichts zu erwartender finanzieller Engpässe in die Richtung, es werde zu einer Beschränkung der kommunalen Förderung im sozialen Bereich auf Pflichtleistungen kommen.⁴¹ Auf der anderen Seite gibt es offenbar politische Anforderungen, die dem Rückzug der Kommune auf Pflichtaufgaben entgegenwirken. Neben frauen- und jugendpolitischen Erwägungen spielt dabei auch das Argument des Arbeitsplatzverlustes eine Rolle. Eines aber scheint Konsens: Von den kommunalen Vertretern wird die Entwicklung des Dritten Sektors in den hier behandelten Politikbereichen als abgeschlossen betrachtet. Lediglich die Jugendamtsleiterin hielt mehr Pluralität durch weitere gemeinnützige Träger im Bereich der Hilfen für Erziehung für wünschenswert und bezog sich dabei auf die gesetzlichen Vorgaben. In den Bereichen Soziales und Frauen dagegen war die Aussage: Es werde schwer sein, Versor-

gungslücken zu finden.⁴² Chancen für weitere freie Träger werden hier eher nicht gesehen. „*Wir brauchen jetzt keinen neuen Frauenverein in Jena*“, so eine Interviewpartnerin aus der Verwaltung, „*das wäre schlicht der Untergang, jetzt einen neuen Frauenverein in Jena aufzubauen.*“

Betrachtet man eine solchen Haltung – so sie sich denn aufrecht erhalten lässt – in ihrer Auswirkung auf die Trägerlandschaft, ist tendenziell mit einer Stagnation zu rechnen. Die besten Chancen haben dabei Träger, die gesetzliche kommunale Pflichtaufgaben wahrnehmen und dies schon immer getan haben; schlecht dran sind neue Organisationen, die sich in Jena mit neuartigen Dienstleistungen etablieren wollen.

5. Jena mit Münster im Vergleich

Vergleichen wir die Verhältnisse in Jena mit denen in Münster, so fallen Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede auf. Die Kontinuität in der Zusammenarbeit mit freien Trägern ist auch in Münster bekannt und bildet eine gängige Praxis. Auch hier führt Kontraktmanagement im Ergebnis dazu, dass der Kontrakt einerseits letztlich die Koexistenz mehrerer Anbieter gewährleistet und ihnen Planungssicherheit garantiert, andererseits diesen Aufgabenbereich zu einem „closed shop“ macht. Während sich in Münster allerdings die starke Stellung der vorhandenen Verbände und Vereine durch deren materielle Ressourcen und deren Möglichkeit, über die ihnen verbundenen Milieus (die bis in die politischen Parteien hineinreichen) politischen Druck auszuüben, erklären lässt, erscheint in Jena der Grad der Politisierung geringer; dafür nimmt die Verwaltung eine zentrale Stelle ein.

Folgende Gründe scheinen dabei eine Rolle zu spielen: Die Vereine und Verbände haben zumeist nur eine kurze eigene Geschichte, sie sind vielfach „inszenierte“ Vereine, in Jena z.T. in enger Verflechtung mit der Verwaltung. Deren Aufgabe war es, nach der Vereinigung die sozialgesetzliche Vorgabe subsidiärer Verhältnisse vor Ort durchzusetzen. Unter dem Eindruck des Neuanfangs, bei dem es darauf ankam, an westliche Standards angepasste qualifizierte Dienste aufzubauen, ist die Einstellung der Verwaltung: „wir wollen sichern, was wir haben“, nachvollziehbar. Auch die fürsorgliche, wenn nicht patriarchalische Haltung gegenüber den Trägern sozialer Dienstleistungen mag diesem Anfang geschuldet sein, ist aber auch anschlussfähig an Vorstellungen von einem „Fürsorgestaat“, wie er in der Vergangenheit bestanden hat. Die Fürsorge richtet sich auf den „Juniorpartner“ Nonprofit-Organisation, der für den Staat die Leistungen für die Bürger erbringt. So sieht

z.B. der zuständige Dezernent die Verantwortung für Qualitätsverbesserung der Trägerleistung als eine Aufgabe der Kommune an: in Münster undenkbar!

Ein weiterer Grund für die im Vergleich zu Münster ungleichgewichtige Partnerschaft zwischen Verwaltung und Nonprofit-Sektor liegt in der finanziellen Schwäche der freien Träger. Während in Münster die finanzstarken konfessionell orientierten Wohlfahrts-verbände dominieren, gehören in Jena die intermediären Organisationen im Sozial-bereich eher den finanzschwachen Wohlfahrts-verbänden an. Konfessionelle Wohlfahrts-verbände wie z.B. die Caritas sehen wegen der geringen Religionszugehörigkeit der Bevölkerung eher wenig Arbeitsmöglichkeiten für sich. Die Sicherung von Arbeitsplätzen spielt in Jena in der Argumentation eine besondere Rolle. „Es werden Frauen-arbeitsplätze vernichtet, wenn die Finanzierung nicht läuft.“ Das Argument der Arbeitsplatzsicherung scheint vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit in der ostdeutschen Stadt zwischen Träger und kommunalen Akteuren besonders gut transportabel. Es knüpft an ein geteiltes „Wir-Gefühl“ an.

Während die oben genannten Unterschiede eher mit den besonderen ostdeutschen Verhältnissen in Verbindung gebracht werden können, dürfte die Tatsache, dass Jena eine mit Münster vergleichbare Trägerpluralität aufweist, durchaus jenaspezifisch sein. Die starke Stellung von Bündnis 90/Die Grünen in der Sozialverwaltung (u.a. Dezernent) könnte eine Erklärung für das Bestehen von Initiativen aus der Vorwendezeit und dem „Rundem Tisch“ sein, die andernorts eher zu den Verlieren gezählt werden. Auch die relativ starke SPD mag die Etablierung der AWO als zweitgrößtem Träger beeinflusst haben. Wie man an der Forderung des Finanzausschussvorsitzenden (FDP) nach mehr Privatisierung sehen kann, haben andere Parteien durchaus andere Vorstellungen zum Thema Wettbewerb bei kommunalen Dienstleistungen. Eine andere politische Konstellation in der Stadt hätte also durchaus zu anderen Ergebnissen führen können.

6. Resümee

Zusammenfassend lässt sich sagen: Jena verfügt über ein relativ breites Spektrum von freien Trägern in den Bereichen Soziales, Jugendhilfe und Frauen. Die Voraussetzung für eine marktwirtschaftlich orientierte Strategie der Kommune wäre also durchaus gegeben.

Diese Möglichkeit wird allerdings von der Kommune nicht eingesetzt, um Effektivitätssteigerung durch Förderung von Konkurrenz zu erreichen. Deren Strategien bestehen in Kooperation und Kontinuität der Beziehungen. Sowohl in Jena als auch in Münster ist die Zusammenarbeit zwischen Kommune und Drittem Sektor in den Bereichen Soziales, Jugend und Frauen durch Kontinuität, nicht durch Wettbewerb gekennzeichnet. Während jedoch in Münster die Nonprofit-Organisationen dies eher durch ihre Stärke und die Möglichkeit einer erfolgreichen Politisierung durchsetzen können, ist diese Konstellation in Jena das Ergebnis eines von der Verwaltung gesteuerten Konsenses.

Literatur

- Angerhausen, Susanne/Backhaus-Maul, Holger/Offe, Claus/Olk, Thomas/Schiebel, Martina (1998): Überholen ohne Einzuholen. Freie Wohlfahrtspflege in Ostdeutschland, Opladen.
- Backhaus-Maul, Holger/Olk, Thomas (1994): Von Subsidiarität zu „outcontracting“: Zum Wandel der Beziehungen von Staat und Wohlfahrtsverbänden in der Sozialpolitik. In: Streeck, Wolfgang (Hrsg.): Staat und Verbände, PVS Sonderheft 25, Opladen, S. 100-135.
- Priller, Eckhard (1997): Der Dritte Sektor in den neuen Bundesländern: Eine sozialökonomische Analyse. In: Anheier, Helmut/Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hrsg.): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Markt und Staat im gesellschaftlichen Wandel, Berlin, S. 99-126.
- Seibel, Wolfgang (1997): Erfolgreich gescheiterter Institutionentransfer: Eine politische Analyse des Dritten Sektors in den neuen Bundesländern. In: Anheier, Helmut/Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hrsg.): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Markt und Staat im gesellschaftlichen Wandel, Berlin, S. 127-152.
- Wollmann, Helmut/Derlin, Hans-U./König, Klaus/Renzsch, Wolfgang/Seibel, Wolfgang (1997): Die Institutionelle Transformation Ostdeutschlands zwischen Systemtransfer und Eigendynamik: In: Wollmann, Helmut/Derlin, Hans-U./König, Klaus/Renzsch, Wolfgang/Seibel, Wolfgang (Hrsg.): Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland, Leverkusen, S. 9-24.
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard (1996): Intermediäre Organisationen in den neuen Bundesländern – Der Nonprofit-Sektor in Ostdeutschland. In: Kommission für die Erforschung des sozialen Wandels in den neuen Bundesländern e.V. (KSPW), Berichtsgruppe III Politische Interessenvermittlung, Kommunal- und Verwaltungspolitik, Expertisen: Kreis- und Gebietsreformen, Dritter Sektor, Treuhandanstalt, S. 202-300.

Primärquellen

Interviews mit Vertretern der Stadt Jena:

Leiter des Büro des Oberbürgermeisters am 23.04.1997

Dezernent für Kultur und Soziales am 14.05.1997

Leiter des Sozialamtes am 22.04.1997

Leiterin des Jugendamtes am 24.04.1997

Leiterin der Gleichstellungsstelle am 23.04.1997

Vorsitzender des Ausschusses für Soziales und Sport am 24.04.1997

Vorsitzender des Jugendhilfeausschusses am 25.04.1997

Vorsitzender des Finanzausschusses am 21.04.1997

Interviews mit VertreterInnen von Nonprofit-Organisationen:

VerteterInnen von Kassablanca am 12.05.1997

Querschnittsbeauftragte des Jenaer Betreuungsvereins am 13.05.1997

VertreterInnen der Caritas am 13.05.1997

Geschäftsführer der Arbeiterwohlfahrt am 05.06.1997

Stadt Jena (1997): Zuschüsse an soziale Verbände und Vereine

Stadt Jena (1994): Frauen in Jena

Ostthüringische Zeitung vom 12.06.1997

Nonprofit-Organisationen und Zivilgesellschaft

1. Zur Relevanz des zivilgesellschaftlichen Diskurses für die Nonprofit-Forschung

In sozialwissenschaftlichen Gegenwartsdiagnostiken wird in letzter Zeit öfter darauf hingewiesen, dass moderne Gesellschaften in der Gefahr stehen, ihr integratives Potential zu verlieren und dadurch große gesellschaftliche Spannungen und Konflikte riskieren. Letztlich hat diese Entwicklung mit dem Prozess der Modernisierung zu tun, der sich als Desintegrations-, Destrukturierungs- und Delegitimierungskonflikt auswirken kann (Heitmeyer 1997a, 1997b). Seit einiger Zeit ist ein Konzept in der Diskussion, das unter dem Oberbegriff der Zivilgesellschaft versucht, eine Reformperspektive aus demokratietheoretischer Perspektive zu geben (Klein 1994: 4).

„Die Zivilgesellschaft befindet sich in einer vorstaatlichen oder nicht-staatlichen Handlungssphäre und besteht aus einer Vielzahl pluraler (auch konkurrierender), auf freiwilliger Basis gegründeter Organisationen und Assoziationen ..., die ihre spezifischen materiellen und normativen Interessen artikulieren und autonom organisieren“ (Lauth/Merkel 1997: 16).

Die Zivilgesellschaft ist zwischen Staat und Privatsphäre angesiedelt, auch wenn die Zielsetzung den öffentlichen Bereich betrifft. Akteure der Zivilgesellschaft sind damit stets politisch involviert. Die Zivilgesellschaft wirkt dabei sowohl in Richtung der politischen Parteien, der Parlamente und der Verwaltungen, hat aber auch Auswirkungen auf die rein an privaten Zielen orientierten Akteure wie Unternehmen und Familien. Die Akteure der Zivilgesellschaft teilen bei aller Heterogenität und Konkurrenz einen normativen Grundkonsens: Toleranz, Fairness und der Ausschluss nicht legitimer physischer Gewalt bilden die normativen Grundpfeiler. Zivilgesellschaftliches Handeln ist letztlich an der Demokratisierung des Gemeinwesens orientiert.

Demokratietheoretisch lassen sich vier Positionen in der Debatte um die Zivilgesellschaft unterscheiden (Lauth/Merkel 1997: 19). Eine negativ abgrenzende Funktion hat die Zivilgesellschaft gegenüber dem Staat in der Sicherung der Rechte des Individuums, insbesondere der Freiheit und

des Eigentums in der auf Locke zurückgehenden liberalen Tradition.⁴³ Aus pluralismustheoretischer Perspektive kann die Funktion der Zivilgesellschaft als Bestandserhaltung der repräsentativen Demokratie auf marktwirtschaftlicher Grundlage bezeichnet werden. In der Tradition von Tocqueville werden zivilgesellschaftliche Assoziationen zur Schule der Demokratie. Demokratisches Denken und Handeln werden hier eingeübt, damit werden für die Zivilgesellschaft unverzichtbare Bürgertugenden erlernt und für die Demokratie ein normatives und partizipatorisches Potential zur Verfügung gestellt.⁴⁴ Als demokratiethoretisch in normativer Hinsicht weitgehensten Ansatz sind die Konzepte aus radikaldemokratischer Perspektive zu bezeichnen. In diesen von der Kritischen Theorie beeinflussten Ansätzen spielt der *„partizipatorische Aspekt jenseits traditioneller politischer Repräsentationsinstitutionen“* (Lauth/Merkel 1997: 20) eine prominente Rolle.

Die durch die republikanische Verfassung geschaffenen Institutionen reichen zur Bestimmung der Zivilgesellschaft und der politischen Öffentlichkeit nicht aus. Das eigentlich demokratische Element tritt in dieser Perspektive erst durch die wechselseitige Zuerkennung der Menschenrechte und des Rechts, Rechte zu haben, hinzu.

„Fortan bilden nicht allein Recht und Gesetz, also rechtsstaatliche Grundsätze und Verfahren die Macht. Vielmehr wird die Frage nach dem richtigen Recht ihrerseits zum Gegenstand öffentlicher Debatten über die Kriterien der Legitimität und Illegitimität von Recht und Macht. Die öffentlichen Debatten und die symbolische Praxis der Bürger und ihrer Assoziationen erweisen sich so in einer Demokratie als die unhintergehbaren und unverfügbaren Legitimitätsgrundlagen der Macht“ (Rödel u.a.1989: 106).

Aus den Konzepten zur Zivilgesellschaft reicht das Verständnis von Jürgen Habermas für das freie Assoziationswesen und damit für Nonprofit-Organisationen in demokratiethoretischer Sicht am weitesten. Ihre Funktion für die Integrationsprozesse und die Selbstorganisation der Gesellschaft, für Partizipation und letztlich auch zur Machtkontrolle werden von Habermas dabei sehr optimistisch eingeschätzt:

„Die Zivilgesellschaft setzt sich aus jenen mehr oder weniger spontan entstandenen Vereinigungen, Organisationen und Bewegungen zusammen, welche die Resonanz, die die gesellschaftlichen Problemlagen in den privaten Lebensbereichen finden, aufnehmen, kondensieren und lautverstärkend an die politische Öffentlichkeit weiterleiten. Den Kern der Zivilgesellschaft bildet ein Assoziationswesen, das problemlösende Diskurse zu Fragen

allgemeinen Interesses im Rahmen veranstalteter Öffentlichkeit institutionalisiert“ (Habermas 1998: 443).

In dieser kurzen Definition ist ein sehr weitgehender Anspruch enthalten. Nonprofit-Organisationen wirken demnach als Sensoren für gesellschaftlich erzeugte Probleme, die sich auf der unmittelbaren, quasi personellen Ebene widerspiegeln. Ihnen wird am ehesten zugetraut, diese überhaupt wahrzunehmen. Aber die nächsten Schritte sind für das Funktionieren der Zivilgesellschaft ebenso wichtig. Nonprofit-Organisationen weisen demnach die nötige Responsivität auf, um diese Probleme auch aufzunehmen und auch für andere wahrnehmbar und bearbeitbar zu machen. Sie dienen dabei als Lautsprecher, der ansonsten nicht Hörbares anderen gesellschaftlichen Akteuren erst bewusst werden lässt. Das bedeutet, dass Nonprofit-Organisationen nicht die Funktion haben, gesellschaftliche Probleme zu lösen, aber diese der Gesellschaft vor Augen zu führen und insbesondere Initiator eines gesellschaftlichen, politischen Diskurses zu sein. Dieser Diskurs umfasst auch Fragen der Lösung, also auch von Leistungen, die andere Sektoren für die Gesellschaft zu erbringen haben. Dieser öffentliche Diskurs, so verlangt dieses Verständnis weiterhin, bedarf einer gewissen Institutionalisierung, zu denen Nonprofit-Organisationen einen wichtigen Beitrag zu leisten haben.

Die Frage, die sich daraus automatisch stellt: Was befähigt Nonprofit-Organisationen als wesentliche Akteure der Zivilgesellschaft, eine solche Rolle einzunehmen und diese Funktion wahrzunehmen?

In Weiterführung des Habermasschen Ansatzes geben Cohen und Arato darauf eine wichtige Antwort (Cohen/Arato 1992: IX). Die Zivilgesellschaft stellt eine besondere Form der Vergesellschaftung dar, die sich deutlich von anderen Formen unterscheidet. Zu nennen ist hier vor allem das politische System und das ökonomische System. Alle drei folgen unterschiedlichen Imperativen, die das Handeln leiten. Die Akteure, z.B. des Staatsapparates oder in Unternehmen, können aber nicht die strategischen und instrumentellen Kriterien zum Maßstab ihres Handelns machen, die für die Akteure der Zivilgesellschaft gelten. Diese ergeben sich aus den Mustern normativer Integration und des Charakteristikums von „open-ended“-communication des entsprechenden Diskurses. Die Autonomie und damit die Grenzziehungen der Zivilgesellschaft ergeben sich durch ihre Fähigkeit, sich gegenüber der Sphäre des Konsums und gegenüber den machtpolitischen Imperativen des Staates abzugrenzen. Die Versuche des Staates bzw. der Ökonomie, die integrativen Leistungsmöglichkeiten der Zivilgesellschaft für ihre Zwecke zu instrumentalisieren, könnte man

wiederum mit Rückgriff auf Habermas als Versuche von Systemen bezeichnen, die Lebenswelten zu kolonialisieren. Autonome Akteure bleiben zivilgesellschaftliche Akteure deshalb nur dann, wenn sie in der Lage sind, sich diesen Kolonialisierungsversuchen zu widersetzen und sich auf ihr Proprium besinnen: ihre Weltanschaulichkeit, oder, anders formuliert, ihr normativer Grundgehalt. Dabei ist es im Sinne einer Theorie der Demokratisierung, in die dieses Konzept eingeordnet ist, natürlich nicht gleichgültig, welche Normen zu Grunde gelegt werden. Einem verbreiteten Diktum nach muss in dieser Hinsicht Gerechtigkeit als letztlich zentraler Wert für zivilgesellschaftliches Handeln durch Nonprofit-Organisationen angesehen werden.

2. Zur Anlage der Fallstudie

Damit ist ein sehr hoher normativer Maßstab an die Praxis von Nonprofit-Organisationen als zivilgesellschaftliche Akteure angelegt. Um die empirische Realität im Alltagshandeln von Nonprofit-Organisationen in den Blick nehmen zu können, soll an dieser Stelle ein funktionaler Zugang gewählt werden. Das bedeutet, dass die Frage, ob die oben genannten Thesen zutreffen, beantwortet werden kann, wenn sie bestimmte Funktionen (Arnold 1998: 238) bzw. Dysfunktionen (Bauer 1997: 149) erfüllen.

Als positive Funktionen lassen sich wie folgt nennen:

Service- und Dienstleistungsfunktion * öffentlicher Charakter * durch marktförmige Einrichtungen nicht zu gewährleisten
Innovationsfunktion * potentiell flexibler als Markt/Staat * Fähigkeit, Risiken zu übernehmen * Inkubator für neue Ansätze/Ideen
Sozialer Wandel * Anwaltsfunktion * Verbindung zwischen Individuum u. politischem Prozess * hilfreich für Innovationen im politischen Feld

Organisation und Vertretung von Interessen

- * Agenturen für Verschiedenartigkeit und Pluralismus
- * Bereitstellung von Ressourcen dafür
- * Potential für Führungs- und Leitungspersonal

Demokratisierungs- und Gemeinwesen-Organisationsfunktion

- * Stärkung der sozialen Interaktion
- * Integrationswirkung
- * „Schule der Demokratie“

Dysfunktional kann die Arbeit von Nonprofit-Organisationen vor allem dann werden, wenn sie diese Funktionen nicht mehr wahrnehmen und sie in paternalistische Abhängigkeitsbeziehungen verfallen. Weiterhin lassen sich auf der negativen Seite partikularistische Strategien, zu amateurhaftes oder überprofessionalisiertes Handeln, eine die Ressourcen übersteigende Nachfrage und die Problematik einer unzureichenden Erfolgsmessung nennen.

Im Rahmen der Impact Studies des Johns Hopkins Projects hat uns an dieser Stelle weniger die quantitative Beantwortung der o.g. Frage interessiert, sondern eher eine qualitative, die im Rahmen von Organisationsstudien versucht wurde. Dabei ging es uns nicht um Repräsentativität, sondern eher um den Versuch, auf der Organisationsebene einen Blick darauf zu werfen, wie sich ein zivilgesellschaftliches Ideal in der Praxis gestaltet. Um mit den vorhandenen Ressourcen die Frage bearbeiten zu können, mussten zunächst Organisationen ausgesucht werden. Das Ziel war dabei, Organisationen zu finden, die als Beispiel für einen bestimmten Typus und ein bestimmtes Feld dienen. Um ein breites Bild zu bekommen, wollten wir drei verschiedene Bereiche abdecken, in die sich die Aktivitäten von Nonprofit-Organisationen einteilen lassen.

Für den Aktivitätenbereich der Verbesserung ökonomischer Lebensbedingungen haben wir das Feld der lokalen Ökonomie ausgesucht. Die ausgewählte Einrichtung ist ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt für Langzeitarbeitslose eines Spitzenverbandes der Freien Wohlfahrtspflege, nämlich der Arbeiterwohlfahrt Münster (zum Hintergrund: Arbeiterwohlfahrt Bundesverband 1992; Boßenecker 1998: 98). Für den Bereich der kulturellen und politischen Aktivitäten haben wir das Feld der Soziokultur (Glaser/Röbke 1993) und als zu untersuchende Einrichtung das Kultur- und Begegnungszentrum Achtermannstraße, kurz Cuba, in Münster ausgewählt.

Der Bereich der sozialen Dienstleistung wird durch das Feld der Obdachlosenhilfe bzw. der „Armenfürsorge“ abgedeckt, für die die Einrichtung der sog. Tafel in Jena stehen soll.

Die Daten wurden durch Experten-Interviews mit haupt- und ehrenamtlichem Personal, Geschäftsführung, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie durch Geschäftsberichte, Selbstdarstellungen und Presseveröffentlichungen Anfang des Jahres 1999 erhoben. Im Folgenden sollen die Ergebnisse dieser Organisationsstudien im Hinblick auf die Funktionalität bzw. Dysfunktionalität im oben beschriebenen Sinne dargestellt werden. Anschließend daran geht es um eine Einordnung in die zivilgesellschaftliche Debatte.

3. Nonprofit-Organisationen als Akteure der Zivilgesellschaft

3.1 Das Arbeitslosenprojekt in Trägerschaft der AWO

Bei dem untersuchten Projekt der AWO handelt es sich um den Versuch, im Rahmen von lokaler Ökonomie im wohlfahrtsverbandlichen Zusammenhang für ein bestimmtes Klientel eine langfristige Verbesserung ihrer ökonomischen Situation zu erreichen. Von der Struktur her eine Abteilung des AWO-Kreisverbandes, werden durch Aktivitäten im umweltverbessernden Bereich wie Gemeinschaftskompostierung, Wertstoffsammlung, Garten- und Landschaftsreinigung sowie Altkleidersammlung, Textilrecycling und die Betreibung von Gebrauchtkleider-Geschäften Arbeitsplätze im sog. zweiten Arbeitsmarkt geschaffen. Die AWO fungiert dabei als Träger für Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz, vor allem dem Programm Arbeit statt Sozialhilfe (ASH). Ziel ist die Qualifizierung des Klientels, um eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Das Projekt beschäftigt drei unbefristete Hauptamtliche, 21 ASH-Beschäftigte, einen ABM-Beschäftigten sowie sieben sonstige MitarbeiterInnen. Das Projekt ist zu über zwei Dritteln auf staatliche Zuschüsse angewiesen. Obwohl öffentliche Mittel die größte Rolle spielen, ist das Projekt auf Erlöse aus dem Verkauf von recycelten Textilien und Auftragsarbeiten angewiesen.

Die Arbeit lässt sich in erster Linie als eine soziale Dienstleistung für die Beschäftigten begreifen, denen fachliche und soziale Kompetenzen vermittelt werden, die für eine „normale“ Beschäftigung notwendig sind. Damit wird eine Funktion für die Gesellschaft ausgeübt, die der Markt bzw. staatliche Stellen nicht mehr in der Lage sind auszuüben. Die ursprüngliche Qualifikation der Klienten reicht für eine Beschäftigung auf dem normalen Arbeitsmarkt nicht aus. Normale Ein-

richtungen der Bildung wie Schulen etc. haben entweder zu wenig Wirkung gezeitigt oder weisen nicht die entsprechend notwendige Konzeption auf. Als Nonprofit-Organisation kann die AWO entsprechend soziale Komponenten mitberücksichtigen, die einen kostenintensiven Zuschnitt des Konzepts auf individuelle Problemlagen ermöglicht, ohne allerdings ganz aus der Dynamik des Marktes entlassen zu sein. Für die Beschäftigten der Maßnahmen besteht grundsätzlich die in sozialarbeiterischen Zusammenhängen bekannte Gefahr der paternalistischen Behandlung, die sich in einer Gewöhnung an entsprechende Maßnahmen und eine Abhängigkeit der Klienten äußern kann. Als ein Projekt sozialer Dienstleistung kann dies bedeuten, eine Klientelisierung zu betreiben und damit Abhängigkeiten von weiteren Maßnahmen ähnlicher Art zu perpetuieren.

Im Außenverhältnis lässt sich die Arbeit ebenfalls unter der Service- und Dienstleistungsfunktion verbuchen. Allerdings verschwinden hier die Charakteristika einer NPO-Aktivität fast vollständig, da die Arbeiten im Prinzip genauso durch Forprofit-Organisationen verrichtet werden könnten.

Innerhalb der AWO, aber auch gesellschaftlich als ein Projekt, dass versucht, in einem ökologischen Sinne zu arbeiten, reklamieren die Mitarbeiter eine innovative Funktion. Neben einer weltanschaulichen Grundausrichtung, die Offenheit für solche Aspekte lässt, ist aber wohl eher der Nischencharakter eines solcherart zugeschnittenen Konzepts der entscheidende Faktor.

Durch die Fähigkeit, ein entsprechendes Angebot für das infrage kommende Klientel einzurichten, erweist sich eine gewisse Flexibilität, die tendenziell größer ist als die von Markt und Staat und fungiert dabei als ein Terrain, auf dem es möglich ist, diese Angebote zu testen. Allerdings fehlen feste und harte Erfolgskriterien, von denen ein Fortbestand abhängig gemacht würde.

Was den Aspekt des sozialen Wandels angeht, ist eine selbstkritische Einschätzung der Mitarbeiter festzustellen. Weniger die Gestaltung des sozialen Wandels als vielmehr die Reaktion auf gesellschaftlich kritische Zustände wie strukturelle und langanhaltende Arbeitslosigkeit charakterisieren die Arbeit, so dass mehr von einem Reparaturbetrieb für ökonomisches und staatliches Versagen gesprochen werden kann.

Die AWO insgesamt hat als ein traditioneller Verband, der aus der Arbeiterbewegung hervorgegangen ist, natürlich den Anspruch, die wahrgenommenen sozialen Probleme als Lobby in Politik und Gesellschaft zu tragen. Als etablierter und im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips aber auch

privilegierter Träger ist jedoch auch eine politische Verflechtung auf Funktionärsebene mit dem politischen System zu beobachten, die die angesprochene Lautverstärkung im Sinne eines politischen Diskurses eher erschwert und die soziale Sprengkraft gesellschaftlicher Ungleichheit auch zu entschärfen in der Lage ist. Ein solches Projekt steht immer in der Gefahr, soziale Maßnahmen nach gesetzlichen Vorgaben lediglich zu verwalten und damit in erster Linie nach staatlichen Direktiven zu handeln. Dies wird vor allem dann akut, wenn z.B. die Arbeitsförderung sich aus politischen Gründen verändert und entsprechende Träger kaum die Möglichkeit haben, mit eigenen Mitteln ausreichend darauf zu reagieren. Die Abhängigkeit von staatlicher Förderung, die einer Ausgesetztheit gleicht, ist deshalb wohl als ein entscheidend limitierender Faktor zu bezeichnen. Für die Organisation des Gemeinwesens vor Ort ist gleichwohl die Arbeit im Sinne einer Integrationsleistung insbesondere für Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf von nicht zu unterschätzender Bedeutung.

3.2 Das soziokulturelle Zentrum Cuba

Das soziokulturelle Zentrum Cuba (Cultur und Begegnung Achtermannstraße) ist eine 1984 gegründete Gemeinschaftsinitiative von etwa 25 verschiedenen Gruppierungen, Einrichtungen und Initiativen. Träger ist ein eingetragener Verein, der Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband ist. Die im Cuba engagierten Initiativen zeichnen sich durch eine große Heterogenität aus. Die Palette reicht von Dritte-Welt-Gruppierungen, Menschenrechtsgruppen, Bildungs- und Kultureinrichtungen, Fraueninitiativen bis zu sozialen Beratungseinrichtungen. Mieter in dem Zentrum ist aber auch eine Rechtsanwältin, ein Fahrradladen und eine Kneipe. Als gemeinsames Band muss die Herkunft bzw. Zugehörigkeit der Personen und Gruppierungen zu den Neuen Sozialen Bewegungen angesehen werden (Bundesvereinigung sozio-kultureller Zentren 1990). Auch wenn es schwerfällt, hier eine genaue Definition bzw. Eingrenzung vorzunehmen, ist eine links-alternative Grundeinstellung, ein partizipativer Anspruch sowie ein Kulturverständnis kennzeichnend, das abweichend zur sogenannten Hochkultur steht. Das Cuba ist zu fast drei Vierteln seines Etats auf öffentliche Förderung angewiesen. Angestellt sind drei unbefristete Hauptamtliche, sieben ProjektmitarbeiterInnen sowie ein ehrenamtlicher Geschäftsführer. Dazu kommen noch zwei ASH-Stellen.

Die Dienstleistungsfunktion wird dennoch als deutlich staatskritisch verstanden, insofern es sich bei den Beratungseinrichtungen für Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger um bewusste Alternativen zu offiziellen Stellen handelt. Gleichwohl werden auch diese mit öffentlichen Mitteln gefördert, was auch als Ausdruck einer liberal gehandhabten kommunalen Sozialpolitik gewertet wer-

den kann. Das Beratungsangebot ist als Alternative konzipiert und vor dem Hintergrund eines weltanschaulichen Verständnisses zu verstehen. In dieser Hinsicht wird der Dienstleistung zugleich ein politisches Element zugefügt: Es geht um die Ausschöpfung von Handlungsspielräumen und Möglichkeiten aus der Perspektive des zu Beratenden. Im Prinzip handelt es sich dabei um eine indirekte Anwaltschaft, die danach trachtet, die Position des „Gewährenden“, also des Staates, im Rahmen des Möglichen zu relativieren. Als zweiten Bereich der Dienstleistungsfunktion lässt sich noch die interne Hilfestellung für die eigenen Mitglieder im Hause nennen.

In Bezug auf die Innovationsfunktion lässt sich feststellen, dass das Cuba inhaltliche Themenfelder zu einem Zeitpunkt besetzt hat, als diese sowohl in der allgemeinen Öffentlichkeit noch weitgehend unterrepräsentiert als auch bei Markt- und Staats-Akteuren auf weitgehende Ignoranz bzw. Unverständnis stießen. Dies war nur möglich, weil der ideelle Antrieb vorhanden und durch weitgehende ehrenamtliche bzw. unterbezahlte Arbeit eine entscheidende Ressource für die Übernahme von Risiken vorhanden war. Das Cuba hat sich seit der Gründung als stetiger Inkubator für neue Ansätze erwiesen, die teils wieder verschwunden sind, teils sich im Cuba selbst etabliert haben und teils den Weg in den Forprofit-Bereich eingeschlagen haben. Die Organisation befindet sich damit in einem ständigen Wandel, der nach wie vor allerdings finanziell mit hohen Risiken operiert.

Bei aller Staatsferne der Projekte im Cuba hat allerdings der Wechsel zu einer rot-grünen Stadtregerung einer zumindest teilweisen finanziellen Etablierung Vorschub geleistet. Das Cuba befindet sich mit seinen Einrichtungen somit an einer bedeutenden Schwelle. Die ehemals alternative Konzeption von Kultur und Politik, früher verfemt, in Teilbereichen auch staatlich verfolgt, ist bereits mit ihren Anliegen auf einer weitaus breiteren Basis gesellschaftlich anerkannt. Die Innovationen, die in partizipativer, kultureller, politischer und sozialer Hinsicht mit den Neuen Sozialen Bewegungen verknüpft sind, haben ihren Ausdruck in einer größeren Verbreitung und Akzeptanz vor Ort gefunden, die teilweise auch in Gleichgültigkeit umschlägt. Damit sind auch Prozesse verbunden, die als Spiegel gesellschaftlicher Entwicklung die Lautstärke vorgetragener Forderungen gedämpft haben und einer Normalität politisch-kultureller Arbeit gewichen sind. Gleichwohl besteht nach wie vor der normative Anspruch, schwer zu organisierende Interessen und Rechte zu vertreten und an die Öffentlichkeit zu bringen, wenngleich dies kaum mehr den gesellschaftlichen Widerhall findet, wie dies noch vor zehn Jahren der Fall gewesen wäre.

Mit der einhergehenden Professionalisierung ist gleichzeitig die ökonomische Schwierigkeit verbunden, genug Ressourcen für die Schaffung geeigneter Arbeitsplätze zu beschaffen, was ein hohes Maß an prekär abgesicherten Arbeitsverhältnissen bzw. die Angewiesenheit auf AB-Maßnahmen mit sich bringt. Der Wechsel und der Mix von ehrenamtlicher, Teilzeit- und Vollzeitarbeitsstellen auf Zeit ist deshalb auch im Cuba charakteristisch. Gleichzeitig findet über diese Prozesse auch so etwas wie Selbstqualifizierung und die Schaffung von Sprungbrettern in weiter etablierte soziale und kulturelle Arbeitsfelder statt. Dies gilt auch für die Verknüpfungen der eigentlichen Arbeit und der parteipolitischen Tätigkeiten insbesondere bei den Grünen. Hier bestehen auch direkte personelle Beziehungen. Damit erfüllt das Cuba auch die Funktion der Rekrutierung von Führungs- und Leitungspersonal und tritt mit der Promotion eines alternativen Kulturangebots und der Schaffung einer Heimat für unterschiedlichste Gruppierungen auch als Agentur für Pluralismus auf. Im Hinblick auf die Demokratisierungs- und Gemeinwesen-Organisationsfunktion lässt sich zunächst eine interne „Schule der Demokratie“ feststellen. Durch das Prinzip der Parität der beteiligten Initiativen, die Selbstorganisation der Mitglieder und die Hierarchiefreiheit sind demokratische Abstimmungsprozesse gleichsam notwendig zur Erhaltung der Gemeinsamkeiten und damit für das Bestehen der Organisation in dieser Form überhaupt. Das dies trotz aller damit verbundener Schwierigkeiten funktioniert, muss dem geteilten weltanschaulichen Fundament zugeschrieben werden, das an dieser Stelle durchtragender ist als ökonomische Effizienzkriterien.

3.3 Die Tafel in Jena

Die Tafel in Jena ist eine von knapp 160 ähnlichen Einrichtungen (Werth 1998: 68). Die Grundidee und die Arbeitsweise ist vergleichsweise einfach und funktioniert im Prinzip überall gleich. Überschüssige Lebensmittel, gespendet durch Industrie, Handel und Privatpersonen werden von Mitarbeitern der Tafel eingesammelt und an soziale Einrichtungen und bedürftige Personen weiterverteilt. Die Entwicklung der Tafeln gleicht einem Boom (Bank für Sozialwirtschaft 1999) und hat sich innerhalb kürzester Zeit vollzogen. Nach dem Vorbild von „second harvest“ in New York wurde 1993 in Berlin die erste Tafel gegründet. Weniger bei der Politik, aber vor allem in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und in ökonomischen Zusammenhängen hat die Idee und Arbeitsweise der Tafel weite Anerkennung und Unterstützung gefunden.

Dies äußert sich zunächst darin, dass die Gründungsmitglieder dies ausschließlich ehrenamtlich getan haben und der Typus des Moralunternehmers hier seine klassische Betätigung gefunden hat. Zwar findet mittlerweile in Jena eine Unterstützung über AB- und ASH-Maßnahmen statt, aber

dies muss als eine ostdeutsche Besonderheit der Jenaer Tafel gewertet werden. Es findet sich quasi eine Doppelstruktur: Die bei der Tafel beschäftigten MitarbeiterInnen arbeiten als ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt, indem sie Lebensmittel für Bedürftige sammeln und aufbereiten. Dies passiert über 11 ABM-Stellen und fünf Struktur-Anpassungsmaßnahmen-Stellen. Dazu kommen noch ca. 15-20 Ehrenamtliche.

Die Dienstleistungsfunktion besteht in erster Linie in der Sammlung und Verteilung von Lebensmitteln an Menschen, für die die öffentliche Unterstützung nicht ausreicht und die auf Spenden angewiesen sind. In weitaus geringerem Maß gibt es noch Hilfeleistungen in psychosozialen Fragestellungen sowie eine Reihe anderer Aktivitäten, vor allem im Freizeitbereich.

Die Tafel arbeitet dabei durchaus innovativ: Weder ist der Staat bisher willens oder in der Lage gewesen, ein entsprechendes Angebot zu machen noch hat eine Forprofit-Organisation diese „Marktlücke“ für sich entdeckt. Die Nachfrage ist zweifelsohne vorhanden, wird aber auch von kommerziellen Verwertern von Lebensmittelresten argwöhnisch beäugt. Das bürgerschaftliche Engagement, das bei der Initiierung und Betreibung der Tafel deutlich wird, muss dabei verstanden werden als Reaktion auf wahrgenommene Armut und Bedürftigkeit. Es ist auch Ausdruck eines Wandels der Ehrenamtlichkeit, die hier ein fest umrissenes Aufgabenfeld erfährt und den Engagierten das Gefühl vermittelt, in einer überschaubaren Einrichtung konkrete Hilfe zu leisten. Eine Anwaltsfunktion wird gleichwohl nur sehr indirekt ausgeübt. Allenfalls über die pure Existenz bzw. Notwendigkeit der Tafel und entsprechender Berichte darüber in den Medien gibt es eine Öffentlichkeitswirkung. Eine bewusste politische Organisation bzw. Vertretung von Interessen ist nicht intendiert. Auf der persönlichen Ebene gibt es allerdings Affinitäten zur PDS und zu entsprechenden Tätigkeiten im Rat – politische Strategie der Tafel insgesamt ist dies jedoch nicht.

Die Stärkung der sozialen Interaktion dagegen ist definitiv ein wichtiges Ziel – weshalb sich die Tafel im Unterschied zu anderen Tafeln im Bundesgebiet auch darin engagiert, die Betroffenen aus ihrer Isolation herauszuführen. Da sogar ein eigenes Haus vorhanden ist, in dem eine Vielzahl weiterer sozialer Aktivitäten der Tafel stattfinden, ist die Jenaer Tafel eher als nicht repräsentativ unter den Tafeln zu bezeichnen und Ergebnis auch sozialer Profilierungen der Mitarbeiterschaft.

Die Bereitschaft, Lebensmittel zu spenden, ist dank konsequenter Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising unter geschickter Zuhilfenahme der Medien recht ausgeprägt. Dazu mag auch die bun-

desweiten Sponsoring-Programme durch Mercedes-Benz, Rewe, ProSieben und D1 beigetragen haben. Diese Zuwendung, die die Tafeln erhalten, mag mit der recht einfachen Idee zusammenhängen, die einen weitgehenden Verzicht auf die Organisation und Vertretung von Interessen im politischen Raum beinhaltet. Der Spagat, der zwischen der eigenen Hilfstätigkeit für Bedürftige und den Ergebnissen betrieblicher Arbeitsmarktpolitik besteht, ist den Mitarbeitern dabei durchaus bewusst. Dass die wirtschaftliche Zuwendung, die sie erhalten, nicht Ergebnis ausschließlicher Barmherzigkeit, sondern Ausdruck auch scharf kalkulierter Marketingstrategien ist, bedeutet zwar einen Zwiespalt, ändert aber nichts an der grundsätzlichen Ausrichtung. Der Verzicht auf fast jede Form politischer Stellungnahme ist dabei die zivilgesellschaftlich negative Kehrseite eines ansonsten erfolgreich arbeitenden Projekts.

Sozialpolitisch steht der Pragmatismus zur Linderung unmittelbarer Bedürftigkeit im Vordergrund, der seine politische Brisanz maximal über die implizite Verdeutlichung von Überfluss und Ungleichverteilung erlangt.

Die Gefahr paternalistischen Umgangs mit den Klienten ist natürlich groß, da eine weitergehende Emanzipierung kaum Gegenstand des Hilfeprogramms ist. Im Prinzip stellt das Konzept der Tafeln, bei aller Notwendigkeit der konkreten Umverteilung und der Linderung direkter Bedürftigkeit, auch einen Ausdruck gesellschaftlichen Umgangs mit dem Phänomen Armut dar, der an frühere Barmherzigkeitsstrategien erinnert.

4. Zusammenfassung

Festzuhalten bleibt daraus: In erster Linie sind die untersuchten Nonprofit-Organisationen mit sozialer Dienstleistung beschäftigt. Dies stellt in der täglichen Arbeit ihre Hauptfunktion dar. Die Absicherung der eigenen Arbeit, die Tätigkeit der sozialen Dienstleistung erfordert einen großen Aufwand. Damit werden auch Energien gebunden, die zur früheren Zeiten der Organisations- und Bewegungsgeschichte in unmittelbare politische Aktivitäten geflossen sind.

Mit zunehmender Etablierung ergibt sich eine Verflechtung mit insbesondere kommunalen politischen Strukturen. Dies bringt auf der einen Seite zwar Akzeptanz mit sich, auf der anderen Seite besteht aber die Gefahr, dass bestehende Einrichtungen quasi kooptiert werden und ihrer kritischen Anwaltsfunktion tendenziell verlustig gehen. Durch die zunehmende Verflechtung und Integration in das bestehende Infrastrukturnetz besteht die Gefahr, dass die innovative Funktion der Organisationen verloren geht und staatliche Direktiven für die Handlungsweisen dominant werden.

Die Organisation und Vertretung von Interessen ist eindeutig die Funktion, die von den untersuchten Einrichtungen am wenigsten wahrgenommen wird. Zwar wird dieser Anspruch immer mal wieder postuliert, durch die konkrete Arbeit ist jedoch eine nur sehr indirekte Vertretung von zumal eher trägerorientierten Interessen zu verzeichnen. Diese sind in der Regel aber status quo orientiert.

Nach wie vor weisen die untersuchten Nonprofit-Organisationen eine wichtige Funktion für die Integration der Individuen in die Gesellschaft und letztlich damit auch für die Verbindung zum politischen System bzw. in ökonomisch-wohlwärtliche Zusammenhänge auf. Nur – ob dies als Schule der Demokratie wirkt, muss oftmals stark bezweifelt werden. Paternalistische Handlungsweisen sind in der Lage, diesen Anspruch oft genug zu konterkarieren.

Natürlich lassen sich diese Erkenntnisse schon deshalb nicht generalisieren, weil die Empirie der gewählten Untersuchungsart dies nicht erlaubt. Es lassen sich aber einige Beobachtungen in Hinblick auf die zivilgesellschaftliche Funktion der Nonprofit-Organisationen formulieren.

Die Fähigkeiten der untersuchten Einrichtungen, im Sinne der Habermasschen Vorstellungen der Zivilgesellschaft für eine Institutionalisierung des öffentlichen Diskurses zu sorgen, sind unterschiedlich gut ausgeprägt. Dies hängt mit dem Grad ihrer Institutionalisierung, aber auch mit der

strategischen Konzeption zusammen. Eigentlich könnte vermutet werden, dass entweder ein stark professionalisierter Verband wie die AWO in der Lage ist, einen andauernden Diskurs über gesellschaftliche Probleme zu institutionalisieren. Aber offensichtlich gibt es einen Grad der Etablierung und der Professionalisierung, der Einrichtungen, die aus einer sozialen Bewegung hervorgegangen sind, staatsnaher und -ähnlicher werden lassen. Die Politikverflechtung der AWO trägt sicherlich dazu bei.

Das Beispiel des Cuba zeigt aber auch, dass sich alternativ bzw. oppositionell verstehende Organisationen vom gesellschaftlichen und politischen Widerhall abhängig sind, um lautverstärkend wirken zu können. Die nachlassende Konjunktur der Neuen Sozialen Bewegungen und die Folgen, die sie in der Politikkonzeptionen insbesondere der Sozialdemokraten und der Grünen hinterlassen haben, führen auch zu einer integrierenden Gleichgültigkeit. Diese korrespondiert mit dem Professionalisierungsschub, der eine Eigendynamik in der Arbeit mit kräftebindenden Faktoren nach innen führt.

Die Tafeln dagegen sind nicht als Ausdruck einer sozialen Bewegung zu verstehen, sondern eher als Ergebnis bürgerschaftlichen Engagements innerhalb recht genau definierter Grenzen. Diese machen die Tafeln als Partner der Wirtschaft brauchbar, führen aber dazu, dass ein gesellschaftlicher Diskurs über Armut nicht unbedingt gefördert wird.

Die weltanschauliche Ausrichtung und die in allen drei Fällen auch offensichtliche Verknüpfung mit Gerechtigkeitsaspekten ist zweifelsohne eine zentrale Ressource der Nonprofit-Organisationen im zivilgesellschaftlichen Zusammenhang, die aber enge Begrenzungen aufweist. Im Rahmen der täglichen Ausbalancierung von Anspruch und realisierbarer Praxis, von Tradition und Innovation, von politischen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten stehen Nonprofit-Organisationen in einem Spannungsverhältnis. Insofern liegt der Schluss nahe, dass die zunehmende Etablierung, die finanzielle Absicherung und die Tätigkeit als Auftragnehmer öffentlicher Stellen auch einen tendenziellen Rückgang weltanschaulicher Faktoren mit sich bringt. Abgesehen von der Dienstleistungserstellung geht die Bedeutung der positiv besetzten Funktionen, insbesondere die Organisation und Vertretung von Interessen mit zunehmender Etablierung der Nonprofit-Organisationen in Form ihres gesicherten Einbaus in das lokale Infrastrukturangebot zurück. Je etablierter die Organisation, desto geringer ihre zivilgesellschaftliche Relevanz im Sinne einer Verstärkung und Intensivierung von Demokratie. Als echte Alternativen zu Markt und Staat sind Nonprofit-Organisationen somit

vor die Aufgabe gestellt, sich nicht nur als Dienstleistungsersteller zu definieren, sondern ein normatives Leitbild in Form einer konkreten Utopie in ihrem Organisations-Alltag zu bewahren.

Die lautverstärkende Wirkung im Sinne eines problemlösenden, politischen Diskurses lässt sich nicht durchgängig beobachten. Der Optimismus von Habermas ist in diesem Sinne wohl zu relativieren. Gleichwohl ist festzustellen, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt der Organisationsgeschichte, aber auch der gesellschaftlichen Resonanz auf soziale Bewegungen Nonprofit-Organisationen eine wichtige zivilgesellschaftliche Funktion einnehmen. Dies stellt aber eine immense Kraftanstrengung dar, die den Nonprofit-Organisationen nicht zu jeder Zeit und nicht unter allen Bedingungen gleich gut gelingt.

Literatur

- Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (Hrsg.) (1992): Helfen und Gestalten. Beiträge und Daten zur Geschichte der Arbeiterwohlfahrt, Bonn.
- Arnold, Ulli (1998): Typologie sozialwirtschaftlicher Organisationen. In: ders./Maelicke, Bernd (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft, Baden-Baden, S. 235-246.
- Bank für Sozialwirtschaft (Hrsg.) (1999): Trend-Informationen für Führungskräfte der Sozialwirtschaft, H. 5, Köln.
- Bauer, Rudolf (1997): Zivilgesellschaftliche Gestaltung in der Bundesrepublik: Möglichkeiten oder Grenzen? – Skeptische Anmerkungen aus der Sicht der Nonprofit-Forschung. In: Schmals, Klaus M./Heinelt, Hubert (Hrsg.): Zivile Gesellschaft. Entwicklung, Defizite und Potentiale, Opladen, S. 133-153.
- Boeßenecker, Karl-Heinz (1998): Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in der BRD. Eine Einführung in Organisationsstruktur und Handlungsfelder, Münster.
- Bundesvereinigung sozio-kultureller Zentren (Hrsg.) (1990): Vielfalt als Konzeption. Zu der Arbeit soziokultureller Zentren und den Anforderungen an ihre Mitarbeiter, Bonn.
- Cohen, Jean L./Arato, Andrew (1992): Civil Society and Political Theory, Cambridge/London.
- Dahrendorf, Rolf (1997): After 1989. Morals, Revolution and Civil Society, Beringstoke.
- Glaser, Ulrich/Röbke, Thorsten (1993): Zwanzig Jahre Soziokultur in der Bundesrepublik Deutschland. Zwischen jugendlichem Aufbruch und vorzeitiger Vergreisung? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 40/93, S. 9-15.
- Habermas, Jürgen (1998): Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaates, Frankfurt/Main.
- Heitmeyer, Wilhelm (1997a): Gesellschaftliche Integration, Anomie und ethnisch-kulturelle Konflikte. In: ders. (Hrsg.): Was treibt die Gesellschaft auseinander? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft, Band 1, Frankfurt/Main, S. 629-653.

- Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.) (1997b): Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft, Band 2, Frankfurt/Main.
- Klein, Ansgar (1994): Civil society – Zwischenbilanz und Perspektiven einer Diskussion. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, Jg. 7, H. 1, S. 4-13.
- Lauth, Hans-Joachim/Merkel, Wolfgang (1997): Zivilgesellschaft und Transformation. Ein Diskussionsbeitrag in revisionistischer Absicht. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, Jg. 10, H. 1, S. 12-34.
- Rödel, Ulrich/Frankenberg, Günter/Dubiel, Helmut (1989): Die demokratische Frage. Ein Essay, Frankfurt/Main.
- Walzer, Michael (Hrsg.) (1998): Toward a Global Civil Society, Providence.
- Werth, Sabine (1998): Die Tafeln in Deutschland. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, Jg. 11, H. 2, S. 68-73.

Angaben zu den AutorInnen

Dr. Georg Albers,

geb. 1964, Diplom Sozialpädagoge, Promotion in Politikwissenschaft, Tätigkeiten in der Jugendverbandsarbeit, Erwachsenenbildung, Organisationsentwicklung und an der Fachhochschule und Universität, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS) in Frankfurt/Main.

Sigrid Glowka,

geb. 1943, Diplom Volkswirtin, war langjährige Leiterin einer Weiterbildungseinrichtung in freier Trägerschaft und arbeitet zur Zeit am Aufbau einer Freiwilligenagentur mit.

Dr. Eckhard Priller,

geb. 1949, Dr. sec., Ökonom und Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „Sozialstruktur und Sozialberichterstattung“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Jana Rückert-John,

geb. 1969, Diplom Sozialwissenschaftlerin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Stuttgart Hohenheim. Arbeitsschwerpunkte: Umweltsoziologie, Nachhaltigkeit, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Dritter Sektor.

Klaudia Sauer,

geb. 1964, Politikwissenschaftlerin M.A., war von 1997-1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Der Dritte Sektor in Deutschland“, das im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und mit Unterstützung des Johns Hopkins Institute of Baltimore am Institut für Politikwissenschaft der WWU Münster durchgeführt wurde. Derzeitig tätig bei START Zeitarbeit NRW GmbH im Bereich Personal-/Organisationsentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit.

Nicole Schneider,

Diplom Soz., ist Doktorandin am WZB mit einer Untersuchung zu den Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in außeruniversitären Forschungsbetrieben. Arbeitsschwerpunkte: sozialwissenschaftliche Methoden, Geschlechterforschung, Wissenschafts- und Organisationssoziologie.

Prof. Dr. Annette Zimmer,

geb. 1954, Dr. phil., Studium der Politikwissenschaft, Geschichte, Volkswirtschaft und Philosophie. Derzeit tätig als Professorin für Sozialpolitik und Vergleichende Politikwissenschaft am Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Arbeitsgebiete: gemeinnützige Organisationen (NPOs).

André Zimmermann,

geb. 1969, Politikwissenschaftler M.A., arbeitet als Journalist.

MÜNSTERANER DISKUSSIONSPAPIERE ZUM NONPROFIT-SEKTOR

- Nr.1 SCHMITZ, SVEN-UWE: Die Tugenden des Demokraten
- Nr.2 NÄHRlich, STEFAN: International Philantropic Transfers – Länderbericht Deutschland
- Nr. 3 ZIMMER, ANNETTE/PRILLER, ECKHARD (Hrsg.): Der deutsche Nonprofit Sektor im gesellschaftlichen Wandel
- Nr. 4 GREVE, ROLF: Globalisierung der Wirtschaft
- Nr. 5 JÜTTING, DIETER: Lokale Vereinslandschaften und sozialer Reichtum
- Nr. 6 KLEIN, ANSGAR: Wettstreit der Ideen – Die Diskurse der Zivilgesellschaft
- Nr. 7 KEVENHÖRSTER, PAUL: Kampf der Kulturen oder multikulturelle Welt?
- Nr. 8 GABRIEL, KARL: Kirche und Glauben im gesellschaftlichen Wandel
- Nr. 9 CREDE, DANIELA: Der Verein als - zentrales (?) - Element bürgerschaftlichen Engagements
- Nr. 10 PRILLER, ECKHARD/ZIMMER, ANNETTE: Der Dritte Sektor in Deutschland. Seine Perspektiven in neuen Millenium
- Nr. 11 ZIMMER, ANNETTE (Hrsg./Ed.): Annotierte Bibliographie zum Dritten Sektor in Deutschland. Annotated Bibliography: The Third Sector in Germany

Sonderband 1: TIMMER, KARSTEN: Vortrag anlässlich der Verleihung des Wissenschaftspreises "Aktive Bürgerschaft" 2000 im Franz Hitze Haus, Münster 23. Juni 2000

Sonderband 2: ZIMMER, ANNETTE: Die Zukunft der Arbeit in Europa. Vortrag auf dem Kolloquium Europa und die Politikwissenschaft in Münster – 30 Jahre Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster im Franz Hitze Haus am 30. Juni – 1. Juli 2000

Sonderband 3: ZIMMER, ANNETTE (ED.): The Third Sector in Germany

Arbeitsstelle Aktive Bürgerschaft
Institut für Politikwissenschaft
Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Scharnhorststraße 100, 48151 Münster
Tel. (0251) 8329443, Fax (0251) 8329356
email: aktivebs@uni-muenster.de
www.dritte-sektor-forschung.de